



**Gestión del talento humano y gestión administrativa  
del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima  
2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Dante Fortunato Vilchez Vilchez

**ASESOR:**

**Dr. Alejandro Menacho Rivera**

**SECCIÓN:**

Administración pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**Lima - Perú**

**2019**



DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): VILCHEZ VILCHEZ, DANTE FORTUNATO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

*GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE TESORERÍA DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2018*

Fecha: 15 de febrero de 2019

Hora: 2:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Angel Salvatierra Melgar

Firma:

SECRETARIO: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Felix Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

*Adecuar APA*

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

Dedico a Dios y a mi familia por el cariño, comprensión y confianza que me han brindado durante el proceso de formación profesional.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por la salud y fortaleza que me brinda para salir adelante, a mi familia por su apoyo incondicional y a mi asesor por su guía, motivación y conocimientos compartidos en el transcurso de preparación.

### Declaración de autoría

Yo, Dante Fortunato Vilchez Vilchez estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Lima- Norte, presento mi trabajo académico titulado: "Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018", en folios para la obtención del grado 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, ... de Enero del 2019



El autor

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018”, cuyo objetivo fue: en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El autor

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de Autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	23
1.4 Formulación del problema	41
1.5 Justificación	42
1.6 Hipótesis	43
1.7 Objetivos	44
II. Método	45
2.1 Diseño de investigación	46
2.2 Variables y operacionalización	47
2.3 Población, muestra	49
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	50
2.5 Métodos de análisis de datos	53
2.6 Aspectos éticos	54
III. Resultados	55

IV. Discusión	71
V. Conclusiones	75
VI. Recomendaciones	77
VII. Referencias	79
Anexos	85
Anexo A. Artículo científico	
Anexo B. Matriz de consistencia	
Anexo C. Instrumentos de recolección de datos	
Anexo D. Validez de los instrumentos	



**Índice de tablas**

	Pág.	
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión de talento humano	48
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa	49
Tabla 3	Ficha técnica del instrumento de la variable gestión de talento humano	50
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento de la variable gestión administrativa	51
Tabla 5	Validez del instrumento de la variable gestión de talento humano	52
Tabla 6	Validez del instrumento de la variable gestión administrativa	52
Tabla 7	Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach	53
Tabla 8	Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	56
Tabla 9	Distribución de frecuencias de la dimensión conocimiento del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	57
Tabla 10	Distribución de frecuencias de la dimensión habilidad del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	58
Tabla 11	Distribución de frecuencias de la dimensión juicio del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	59
Tabla 12	Distribución de frecuencias de la dimensión actitud del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	60
Tabla 13	Distribución de frecuencias de la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	61
Tabla 14	Distribución de frecuencias de la dimensión planeación del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	62
Tabla 15	Distribución de frecuencias de la dimensión organización del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	63

Tabla 16	Distribución de frecuencias de la dimensión dirección del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	64
Tabla 17	Distribución de frecuencias de la dimensión controlar del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	65
Tabla 18	Prueba de correlación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	66
Tabla 19	Prueba de correlación del conocimiento y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	67
Tabla 20	Prueba de correlación de la habilidad y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	68
Tabla 21	Prueba de correlación del juicio y la gestión administrativa	69
Tabla 22	Prueba de correlación de la actitud y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	70

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel de la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	57
Figura 2 Nivel de la dimensión conocimiento área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	58
Figura 3 Nivel de la dimensión habilidad área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	59
Figura 4 Nivel de la dimensión juicio área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	60
Figura 5 Nivel de la dimensión actitud área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	61
Figura 6 Nivel de la gestión administrativa área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	62
Figura 7 Nivel de la dimensión planeación área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	63
Figura 8 Nivel de la dimensión organización área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	64
Figura 9 Nivel de la dimensión dirección área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	65
Figura 10 Nivel de la dimensión controlar área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018	66

## Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

El tipo de investigación fue básico, con enfoque cuantitativo, además presentó un diseño no experimental de nivel correlacional. Para la población conformada por 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, la muestra fue considerada el 100 % de la población, es decir censal. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados mediante juicios de expertos y estableciendo su conformidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach).

Se concluyó en cuanto al objetivo general, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la variable independiente gestión del talento humano tiene relación positiva (Rho Spearman = ,422) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, gestión administrativa, conocimiento y habilidad.

## Abstract

The present research entitled "Human talent management and administrative management of the treasury area of the Ministry of Health, Lima 2018", had as its general objective to determine the relationship between knowledge and administrative management of the treasury area of the Ministry of Health, Lima 2018.

The type of research was basic, with a quantitative approach, and also presented a non-experimental design of correlation level. For the population made up of 52 administrative personnel from the Treasury Department of the Ministry of Health, Lima 2018, the sample was considered 100% of the population, that is to say, census. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated by expert judgments and establishing their conformity through reliability statistics (Cronbach's Alpha).

It was concluded in terms of the general objective, through the values obtained in the hypothesis test it was sufficiently evidenced that the independent variable human talent management has a positive (Rho Spearman =, 422) and significant (p value = 0.002 less than 0.05) relationship.) with the dependent variable administrative management.

**Keywords:** Human talent management, administrative management, knowledge and skill.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

En los tiempos actuales, donde las organizaciones deben adaptarse a un entorno competitivo, es relevante que se considere la gestión apropiada y eficaz de los elementos pertenecientes a las empresas, lo que ha constituido un reto para las organizaciones públicas y privadas ante un mundo tan cambiante. De allí que la forma de gestionar el sector público deba adaptarse a los cambios continuos y además reconozca que el factor humano es pieza clave para el logro de objetivos, metas y el cumplimiento de los programas establecidos; todo ello con la finalidad de garantizar el bienestar de las empresas y consecuente desarrollo de un país.

En este sentido Nuñez (2018) precisó que, la gestión del talento humano es un gran reto por la amplitud y complejidad que conlleva, aun así, en la Universidad de Costa Rica han establecido con éxito un sistema de gestión del talento humano en aras de mejorar el entorno laboral y el salario de los trabajadores. En este sentido, han dotado al talento humano de mejoras continuas, para adaptar a los colaboradores a su puesto de trabajo, además, se han esforzado en generar un clima organizacional apto y han realizado capacitaciones para reforzar las habilidades del personal y para la adquisición de nuevas capacidades. Así mismo, los directivos de la Universidad afirmaron que con una óptima gestión se ha conformado un equipo ideal que se complementa de forma eficaz y todo bajo una inteligente gestión que abarca desde los elementos logísticos hasta los económicos.

Para Anyosa (2016) la gestión del talento humano se encarga de ejercer las políticas de recursos humanos con orientación a la preparación individual de los colaboradores mediante una efectiva intervención para lograr las metas, creando un entorno que mejore progresivamente la calidad del capital humano, además, resaltó, que depende de la gerencia de administración y finanzas.

En el Perú las empresas han presentado varias limitaciones para adquirir personal nuevo, según Nicoli (2018) en una encuesta de *Manpower Group*, se determinó que existe escasez de talento en el Perú, las organizaciones requieren de ciertos elementos que no están disponibles, además los puestos de trabajo

que tienen mayor demanda ameritan de capacitaciones. Así mismo, las empresas han tenido dificultades para cubrir los puestos de trabajo y enfrentan diversos retos que abarcan: falta de experiencia, carencia de postulantes, ausencia de técnicas o habilidades de los que se postulan y expectativas de pagos o beneficios mayor a los que ofrecen las empresas. En este contexto, aproximadamente un tercio de los empleadores asevera que el principal motivo que les afecta es la poca experiencia de los postulantes y la carencia de talento humano y habilidades técnicas, elementos necesarios para abarcar los retos a los que se enfrentan las empresas.

Es claro que son pocas las empresas que consideran gestionar el talento humano del personal que ya posee y optan por adquirir personal nuevo, es así como puede deducirse que, si las empresas implementan una idónea gestión administrativa y de talento humano, los puestos de trabajo estuviesen colmados de personal capacitado y por ende no hubiese la carencia antes expuesta. De igual forma, es importante dar a conocer a los empleadores, que implementar la gestión de talento humano crea un feedback empresa-empleado que genera ventajas competitivas y, además, le permite retener el personal que posee.

En este contexto, Montoya y Boyero (2016) mencionaron que los colaboradores de las empresas pueden desarrollar las competencias y habilidades que le harán posible a la empresa generar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, surgiendo así un capital humano que no pueda ser imitado y sea sumamente capaz dentro de la organización.

De lo anterior, puede decirse que el talento humano conforma un factor importante y difícil de copiar por la competencia, la calidad del personal y la apropiada gestión administrativa conducen a la óptima productividad y la supervivencia de la organización.

La gestión administrativa y gestión de talento humano conforman un apoyo para las organizaciones, cuando se trata de garantizar bienestar para la empresa, el personal y el público al que se dirige la organización. Ante tal hecho surge la interrogante ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?



De allí que el objetivo principal de la presente investigación ha sido determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 Trabajos previos internacionales**

Alcivar (2016) en su tesis titulada *Gestión administrativa y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano, ZAMARINO S.A*, para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas con mención en Planeación, por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Su principal objetivo fue examinar la gestión administrativa y operativa de la empresa ZAMARINO S.A. La metodología de la investigación fue de tipo básica. La población estuvo constituida por 76 trabajadores de la empresa Zamarino S.A. y la muestra fue censal, es decir el 100% de la población. La técnica que empleo para la recolección de datos fue la encuesta y la entrevista, cuyos instrumentos fueron el cuestionario y la ficha de entrevista. Se concluyó que las principales fortalezas detectadas como el prestigio institucional; personal calificado capacitado; gestión administrativa eficaz y eficiente; trabajo en equipo, personal administrativo; buena comunicación interna; infraestructura propia. Además, al identificar las principales debilidades, se puede entender que no hay conocimiento sobre orgánico estructural, manuales de funciones y reglamentos que se manejan internamente, se debe mejorar en la organización interna; personal operativo desconoce la misión, visión y fines de la empresa; gestión operativa no estandarizado.

Muñoz (2015) en su tesis titulada *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*, para optar el grado de Magíster en Administración de Empresas, por la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Su principal objetivo fue desarrollar un análisis a la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo. La metodología de la investigación fue de tipo básica, con un nivel descriptivo, explicativo y

correlacional. La población estuvo constituida por el personal administrativo, de salud y usuarios del IESS Babahoyo, ya que están directamente involucrados en las actividades funcionales de la empresa, considerando como muestra 188 de ellos. La técnica que utilizó para recolectar información fue la observación y la encuesta, cuyos instrumentos fueron la ficha de observación y el cuestionario. Se concluyó que la Gestión del Talento Humano, influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo, lo que da a conocer que no hay eficiencia y eficacia en brindar el servicio al usuario de esta casa<sup>1</sup> de salud. Además, los clientes no están contentos con la calidad del servicio prestado por el personal administrativo que los atienden de manera directa, esto afecta a la imagen del Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la ciudad de Babahoyo.

Mazón (2014) en su tesis titulada *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas Rey Agro*, para obtener el grado de Magister en Gestión de Empresas, por la Universidad Técnica de Ambato. Su principal objetivo fue determinar cuáles son los factores determinantes de la Gestión Administrativa que están influyendo en la Satisfacción del Cliente de la Empresa de insumos agrícolas Rey Agro. La metodología de la investigación fue de tipo básica y nivel descriptivo. La población estuvo conformada por 205 clientes permanentes de la empresa y la muestra fue de 132. La técnica que se empleó para la recopilación de datos fueron las encuestas y la entrevista, cuyos instrumentos fueron el cuestionario y ficha de observación. Se concluyó que los niveles de satisfacción del cliente que maneja la empresa de insumos agrícolas “Rey Agro” del cantón Salcedo, tienen muchos indicadores respecto a la atención como a la satisfacción de las demandas de los usuarios, entre ellos se debe tener en cuenta que, según el 56.1% de los clientes externos, siempre se han sentido satisfechos con la atención recibida en la empresa Rey Agro.

Álvarez (2014) en su tesis titulada *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el hospital básico baños*, para obtener el grado de Magister en Administración de sistemas de salud, por la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como principal objetivo diagnosticar cuáles son los factores de la Gestión Administrativa que están influyendo en la Satisfacción de los Usuarios en el

Hospital Básico Baños. La metodología de la investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo y cualitativo, además presentó un nivel descriptivo y exploratorio de corte transversal. La población estuvo conformada por los usuarios internos y a toda la población de los usuarios externos de emergencia del Hospital Básico Baños, es decir la población del cantón Baños y la muestra. La técnica que se empleó para la recolección de información fue la observación y la encuesta, cuyos instrumentos fueron la ficha de observación y el cuestionario. se concluyó que el personal de salud, desconoce muchas características de la institución, lo cual demuestra que no existe el interés por involucrarse con la misma o proponer mejoras, siendo ellos mismo los impulsores. Además de acuerdo al resultado obtenido con el proceso Chi Cuadrado con el grado de libertad de 1, fue 3,84 y valor calculado menor a 4,19; por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, es decir, la Gestión Administrativa mejora la satisfacción de los Usuarios en el servicio de emergencia en el Hospital Básico Baños.

Barrera (2013) en su tesis titulada *Instrumentos de evaluación para la Gestión del talento humano del Colegio Nacional Gustavo Eguez*, para obtener el grado de Magister en Gerencia Pública, por la Universidad Técnica de Ambato, su principal objetivo fue estudiar los procesos de evaluación que utiliza el Colegio Gustavo Eguez en la Gestión del Talento Humano, para lograr un desempeño eficiente y eficaz. La metodología de la investigación fue de tipo básica, de nivel exploratoria, descriptiva y explicativa. La población estuvo conformada por 232 personas entre servidores públicos, docentes, padres de familia y estudiantes, y la muestra fue de 114 personas. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se concluyó que el no contar con equipamiento, infraestructura y en especial personal en las áreas que se desempeñan actualmente ha influido en los resultados del proceso administrativo en relación a las últimas disposiciones emitidas por el gobierno de turno. Además, se consideró que los docentes y funcionarios, en su mayoría, muestran desinterés en el accionar de la Institución, se limitan a cumplir con su trabajo dentro de su área, y no hay un compromiso firme, pues donde hay un escaso control permite una mayor atención de intereses personales.

### **1.2.2 Trabajos previos nacionales.**

Caljaro (2018) en su tesis titulada *El control interno en el área de tesorería la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011*, para obtener el grado de Magíster en Ciencias con mención en Contabilidad Auditoria, por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Su principal objetivo fue describir la manera de cómo se desarrolla dicho comportamiento; el desarrollo del ambiente interno del Área de Tesorería en sus diferentes componentes, se manifiestan de manera desfavorable y generalizada para la gestión administrativa. La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 80 personas entre funcionarios, técnicos, asistentes, etc. de las Municipalidades distritales de la Provincia de Tacna y la muestra se consideró censal. La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y revisión documental, cuyos instrumentos fueron el cuestionario y la ficha técnica. Se concluyó que el Control Interno en el área de Tesorería tiene una influencia poco buena en la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la Provincia de Tacna, ya que hay presencia de deficiencias en el ambiente interno, el establecimiento de objetivos, las actividades de control, el sistema de información y comunicación, así como la supervisión.

López (2018) en su tesis *Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en la Municipalidad Distrital del El Porvenir – 2017*, para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Su principal objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería de la Municipalidad Distrital de El Porvenir – 2017. La metodología fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, además presento un diseño no experimental, de nivel correlacional -causal. La población estuvo conformada por 50 funcionarios y trabajadores entre hombres y mujeres de la Municipalidad Distrital de El Porvenir y la muestra fue censal, es decir el 100% de la población. La técnica que se empleó para la recopilación de datos fue la encuesta y como instrumento 2 cuestionarios. Se concluyó que la gestión del talento humano influye significativamente en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería de la Municipalidad Distrital del porvenir

– 2017; el coeficiente de contingencia estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $T = 0.225$ , con el nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ( $P = 0.077 > 0.05$ ), por tal motivo se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

Naccha (2018) en su tesis titulada *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*, para adquirir el grado de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Su principal objetivo fue determinar el vínculo estrecho que existe entre el clima organizacional y la gestión del talento humano en esta institución pública. La metodología de la investigación tuvo un enfoque cualitativo, además manejo un método hipotético deductivo de nivel correlación. La población estuvo conformada por 137 servidores nombrados del Decreto Legislativo 276 y contratados bajo la modalidad de CAS, de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y la muestra 101 de los mencionados servidores. La técnica que se empleó para la recopilación de datos fue la encuesta y la observación, cuyos instrumentos fueron el cuestionario estructurado y la ficha de observación. Se concluyó que se determinó que tanto la Gestión del Talento Humano como el Clima Organizacional se relacionan considerablemente. Además, se determinó que la productividad de la gestión del Talento humano se relaciona positivamente con el Clima Organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. Esto da a entender, que el cumplimiento de los trabajos asignados dentro de la organización; de acuerdo al volumen programado; teniendo en cuenta las metas establecidas; y los objetivos de la organización se vinculan positivamente con la gestión que se da por competencias.

Urquía (2017) en su tesis titulada *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud "Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016*, para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Su principal objetivo fue determinar la relación existente entre, gestión del talento humano y calidad de servicio que permite comprender el comportamiento de las variables asociadas a la mejora de la calidad del servicio a los usuarios del Aseguramiento Universal en Salud (AUS). La metodología de la investigación fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y nivel

descriptivo – correlacional. Además, presento un diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo constituida por 618 usuarios o clientes externos que fueron atendidos por consulta externa en el último periodo del año 2015 en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir del distrito de Surquillo y la muestra se conformó por 149 de ellos. La técnica que se empleó para la recopilación de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se concluyó que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y calidad de servicio en el Centro de Salud Villa Victoria Porvenir, Surquillo. Coeficiente de Rho de Spearman ( $r = 0,978$ ) y el ( $p=0,000<0,01$ ). Además, se determinó que la gestión del talento humano mantiene una relación directa ( $r = 0,542$ ) y significativa ( $p\text{-valor}=,000 < 0.01$ ) con las dimensiones expectativas, en el Centro de salud “Villa Victoria Porvenir Surquillo, 2016 aprobándose la hipótesis planteada y esta relación resulto con un nivel muy bajo.

Pérez (2017) en su tesis titulada *Gestión administrativa y clima institucional según el personal del área de Gestión Administrativa UGEL 07, Lima 2014*, para optar el grado de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo. Su principal objetivo fue determinar la relación entre la Gestión administrativa y el Clima institucional según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014. La metodología de la investigación fue de tipo básica. La población estuvo constituida por y la muestra. La técnica que empleó para la recolección de datos fue y el instrumento. Se concluyó que según los resultados obtenidos de análisis estadístico demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva ( $r = 0.812$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014, además también existe un índice de correlación positiva baja un nivel 0,210, entre el clima organizacional y el desempeño docente. Finalmente, la dimensión Control tiene relación positiva ( $r = 0.722$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional según las percepciones del personal del área de gestión administrativa de la UGEL 07 Lima 2014.

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

#### **1.3.1 Gestión del talento humano**

De acuerdo con Chiavenato (2009) señaló que Se ocupan de proporcionar información dentro de la organización para que el área se haga responsable de las tareas estratégicas de orientación global, proyectados y al destino de la empresa y sus integrantes. (p.42)

En concordancia, Cuesta (2010), Alvarado y Barba (2016) señalaron que:

Es aquella cualidad que se ve reflejada en la interacción de sus partes, es una integridad, puesto que cada vez aumenta el nivel participativo y cada cierto tiempo aumenta el potencial de las habilidades o competencias, indicando que la gestión de recurso humanos demanda la acción de distintas disciplinas. (p. 15)

En otras palabras, es la forma en que se obtiene y comparte el conocimiento dentro de un área y como se difunde externamente, influyendo en la realización de las tareas relacionadas con la recopilación, utilización y distribución del conocimiento, es decir; recopila una parte muy concreta e importante del proceso de innovación, y para este caso se integra esencialmente a las personas, procesos internos y el conocimiento. (p. 56)

De acuerdo con Vallejo (2015) acotó que:

Cuando se habla de la gestión del talento humano se hace referencia al reclutamiento, la orientación, la selección, el desarrollo, la recompensa y finalmente el seguimiento propicio hacia los sujetos, asimismo permite elaborar una base de datos fidedigno a fin de tomar las decisiones más ventajosas, que las personas se comprometa con la organización que la gente se sienta comprometida con la empresa y también tengan un espíritu de pertinencia, esta es la manera en que se alcance los propósitos, la productividad y la calidad dentro de la compañía. (p.25)

## **Objetivo de la Gestión del talento humano**

De acuerdo con Chiavenato (2009) mencionó que:

El esencial objetivo de la gestión del talento humano es llevar la gestión de las personas que laboran en la empresa, y mencionadas personas son quienes portan del conocimiento que no puede tratar descontextualizado o independientemente de los individuos como seres sociales – ni a los límites de la empresa que le brinda requerimientos y donde queda materializado parte del mismo conocimiento para emplearse en si frecuente e importante innovación. (p. 13)

Para Vallejo (2015) indicó que:

Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: Se refiere al cumplimiento de los mismos.
- Proporcionar competitividad a la organización: Es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos.
- Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas: Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
- Incrementar la satisfacción en el trabajo: Las personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Para desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo son importantes los siguientes aspectos: el estilo de administración, la



libertad, la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la familiaridad, la seguridad en el empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas agradables. Es convertir a la organización en un lugar deseable y atractivo para retener a los talentos.

- Administrar y generar cambios: Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.
- Mantener políticas éticas y de transparencia: Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.
- Sinergia: Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.
- Diseñar el trabajo individual y en equipo: El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.
- Recompensar a los talentos: Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
- Evaluar su desempeño: La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización. (p. 30)

## **Rasgos de los programas para la gestión del talento humano**

Según Alvarado y Barba (2016) señalaron que:

Las organizaciones establecen programas de talento efectivo y estos tienen los siguientes rasgos:

- Crean planes de carrera claros
- Realizan un flujo de liderazgo fuerte
- Brindan confianza en el liderazgo
- Hay una comunicación efectiva. (p. 50)

## **Medición del desempeño del equipo de gestión de recurso humanos**

De acuerdo con Dessler (2015) mencionó que:

El principal requisito para este tipo de mediciones es que el gerente de recursos humanos necesita las cifras. En específico, requiere mediciones cuantitativas de desempeño (medidas). Por ejemplo, los gastos medios de recursos humanos. Un mayor número de empleados contratados con base en pruebas de selección validadas, más horas de capacitación para los nuevos empleados y un porcentaje más alto de trabajadores que habitualmente reciben evaluaciones de su desempeño. (p. 15)

## **Procesos de la Gestión del talento humano**

Para Nicolás y Rubio (2015) recalcaron que:

Existen tres principales prácticas o procesos de RRHH, concretamente, ellos son:

- Proceso de contratación: está compuesto por distintas fases. En primer lugar, fase de reclutamiento, donde se reconocen a los candidatos capacitados para cubrir las vacantes, En segundo lugar, con un grupo correcto de solicitantes, se da inicio al proceso de selección. Finalmente se realiza la acogida e integración de los

participantes. Cabe señalar que muchas empresas consideran que solo con el reclutamiento y la selección se puede asegurar los resultados y la producción.

- **Formación:** es un elemento principal del desarrollo de los recursos humanos para garantizar el correcto suministro de talento humano a la empresa. La adaptación a los frecuentes cambios técnico obliga a una consecutiva formación de los empleados, al adquirir las actitudes y aptitudes de acuerdo con los lineamientos empresariales.
- **Retribución:** es el conjunto de normas y técnicas para conservar estructuras de salarios igualitarios y justos en la empresa. Las empresas deben dar a cada área o puesto un valor determinado a cada personal y de esta manera generar los pagos según corresponda, ya que las personas optan por trabajar en las empresas sabiendo que su desempeño sea retribuido tal cual lo merezca y este en disposición de la empresa. (p. 87)

### **Papeles estratégicos de la gestión del talento humano**

Según Dessler (2015) mencionó que:

La creación de políticas y prácticas de administración de recursos humanos, que apoyan las metas estratégicas del patrón, supone que el gerente de recursos humanos puede medir sus resultados. La ejecución de la estrategia es la base del trabajo estratégico del gerente de recursos humanos. Luego el gerente de recursos humanos diseña estrategias, políticas y prácticas coherentes en términos de las estrategias corporativa y competitiva de la empresa. La alta gerencia formula las estrategias corporativas y competitivas de la empresa. La administración de recursos humanos respalda de otras maneras la ejecución de la estrategia. Por ejemplo, administra la mayor parte de los esfuerzos de reducción de personal y reestructuración de la empresa, la reubicación de empleados, la implantación de planes de pago por desempeño, la reducción de los costos del cuidado de la salud y la retención de empleados (p. 91).

## **Aspectos clave para la gestión del talento humano**

Según Alvarado y Barba (2016) señalaron que:

El proceso de enseñanza tiene cierta complejidad de abordar el desarrollo, por lo cual se debe considerar dos aspectos claves:

- La combinación comportamiento – entorno: el individuo se moviliza en un ambiente social y por tal motivo, es capaz de estructurar sus comportamientos en función de las características del entorno en que se encuentra.
- La desagregación de la habilidad general en comportamiento específicos representativos: cuando se manejen habilidades personales, así el objeto de desarrollo es la mejora integra del individuo, el proceso por el cual se genera mencionado desarrollo ha de basarse en unidades de comportamiento. indudablemente observables que posibiliten la compra, anclaje y posteriormente recuperar y emplear el conocimiento. (p.60)

## **Creación de sistemas de trabajo de alto desempeño para el talento humano**

Según Dessler (2015) acotó que:

El énfasis en la gestión estratégica de recursos humanos es uno de los cambios en las actividades de los gerentes de recursos humanos; para ellos vamos se describirá cada uno de los sistemas que ellos deberían emplear:

- Administración con tecnología: mejoran el desempeño de recursos humanos de cuatro formas importantes: autoservicio, centros de atención telefónica, incremento de la productividad y subcontratación. La tecnología permite tener centralizado los recursos humanos, donde los especialistas responderán preguntas de todos los empleados distantes de la empresa.

- **Sistemas de trabajo de alto desempeño:** es un grupo de políticas y prácticas de administración de recursos humanos integrado, que en conjunto promueve empleados con mejor desempeño. Aunque no hay una regla sencilla sobre lo que constituye un sistema de trabajo de alto desempeño, la mayoría de los psicólogos laborales coinciden en que incluye las siguientes prácticas, como seguridad del empleo, amplia capacitación, contratación selectiva, equipos que se administran a sí mismos y toma de decisiones descentralizada, pocas diferencias entre el estatus de los gerentes y los trabajadores, uso compartido de la información, compensación por el desempeño, énfasis en un trabajo de alta calidad, medición de las prácticas administrativas y liderazgo transformacional. (pp. 14 - 15)

### **Importancia de la gestión del talento humano**

De acuerdo con Vallejo (2015) mencionó que:

En las empresas, existe un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta inmediata y resolución de conflictos. Debido a que el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización-empleados. (p. 21)

Según Majad (2016) y Tobón (2011):

Para integrar a los individuos en la empresa, no es suficiente con mover sus recursos intelectuales, físicos o de interrelación, esperando acrecentar la productividad, lo que se necesita es responsabilizar y comprometer a los colaboradores como sujetos de su personalidad en

relación con el trabajo y la organización. De tal modo, la gestión del talento humano para el fortalecimiento del trabajo corporativo se enfoca a configurarse como el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales de cada trabajador, para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control, bajo las normas de la empresa. (p. 149)

La gestión del talento humano implica en la búsqueda del desarrollo. Esto es un trabajo colaborativo, que tiene como base la realización de cada persona. Por ello es fundamental ya que mediante procesos se puede lograr que los individuos tengan un pleno desarrollo de todas sus potencialidades con el objetivo de respaldar a los retos actuales y futuros de los diversos entornos en los cuales se desenvuelven. (p. 152)

De acuerdo con Gonzales (2009) mencionó que:

Existen diversos factores que permiten conservar a los colaboradores con talento, entre los principales se encuentran:

- La empresa esté en las condiciones adecuadas para el que el trabajador realice sus actividades sin ningún problema, debido a que se le tiene que brindar un lugar adecuado, y con los recursos necesarios
- La salud ocupacional: se refiere que el colaborador no debe ser expuesto a un ambiente donde puede arriesgar su salud sin tener las medidas y protección por parte de la empresa.
- El estrés en el trabajo: se puede reflejar en el cansancio, para ello la empresa debe brindar incentivos que motiven al trabajador o planificar las actividades para evitar sobrecargas.
- La calidad de vida que se le puede ofrecer al colaborador es muy esencial, y está debe estar función a un pago adecuado en relación al puesto que ocupa.

- Desarrollo de las competencias de los colaboradores, el cual debe dar más relevancia por parte de la organización, haciendo que esta ejerza como parte de la gestión del talento.

### **Destrezas del gerente de Recursos humanos**

Según Dessler (2015) señaló que:

Las destrezas de RH representan conocimientos y habilidades tradicionales en áreas como selección, capacitación y remuneración o compensación de los empleados:

- Las destrezas de negocios reflejan el nuevo papel estratégico de los profesionales de recursos humanos. Por ejemplo, para asesorar al equipo de la alta gerencia al formular estrategias, el gerente de recursos humanos necesita estar familiarizado con la planeación estratégica, el marketing, la producción y las finanzas.
- Los gerentes de recurso humanos también necesitan destrezas de liderazgo. Por ejemplo, deben ser capaces de trabajar con grupos administrativos y de dirigirlos, así como de provocar los cambios requeridos, como poner en marcha nuevos sistemas de clase mundial para supervisar capacitar a los empleados.
- Los gerentes de recurso humanos también necesitan destrezas de liderazgo. Por ejemplo, deben ser capaces de trabajar con grupos administrativos y de dirigirlos, así como de provocar los cambios requeridos, como poner en marcha nuevos sistemas de clase mundial para supervisar capacitar a los empleados.
- Por último, debido a que el panorama competitivo está cambiando con gran rapidez y a que constantemente se introducen nuevas tecnologías, el gerente de recursos humanos necesita destrezas de aprendizaje. Por ello, debe ser capaz de mantenerse actualizado, así como de aplicar todas las nuevas tecnologías y prácticas que afectan su profesión. (p. 17)

## **Dimensiones de gestión de talento humano**

De acuerdo con Chiavenato (2009) mencionó que hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

### **Dimensión 1: Conocimiento**

Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, considerando que todo conocimiento corresponde al factor más valioso del siglo XXI. El conocimiento abarca entonces, el aprendizaje continuo y contempla gran importancia.

### **Dimensión 2: Habilidad**

Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.

### **Dimensión 3: Juicio**

Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

### **Dimensión 4: Actitud**

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (p.50)

## **1.3.2. Gestión administrativa**

De acuerdo con Louffat (2015) definió que “La gestión administrativa es el proceso que se encarga de administrar los recursos y medios en las diferentes áreas administrativas dentro de una organización”. (p. 16)

Según Munch (2010) acotó que “Corresponde al proceso mediante el cual se optimiza y coordina todo recurso de una organización a fin de obtener la



mayor calidad, eficacia, competitividad y productividad posible durante el logro de sus metas” (p. 3).

De esta forma los autores consideran la gestión administrativa como el proceso en el que se organizan los recursos de las organizaciones en aras de optimizar el desempeño de la misma y alcanzar los objetivos.

Ena, Delgado y Ena (2008) y Caldas, Carrión y Heras (2011) acotaron que:

La gestión de administrativa es un conjunto de elementos humanos, técnico y financieros, ordenados según una determinada jerarquía o estructura administrativa y dirigidos por una función directiva o empresario. Por lo que la empresa sería un intermediario económico, donde se organiza con eficiencia los factores económicos para producir bienes y servicios para el mercado con ánimo de alcanzar ciertos objetivos (p. 2).

Toda organización necesita en su funcionamiento del día a día, llevar una serie de procedimientos que se muestran en la documentación administrativa, ello sucede por exigencias legales o por misma proporción de la empresa como parte de su organización, es justo ello lo que permite llevar una gestión administrativa, para distintas áreas (p. 242)

Para la Unesco (2008):

Es una organización sistémica y por ello genera la interacción de diversos elementos presentes en la vida cotidiana, las relaciones que encajan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto organizacional que le da sentido a la acción, y trae consigo ciertos alineamientos, y todo esto para generar las condiciones de aprendizaje del personal (p. 32).

## **Objetivos de la gestión administrativa**

Ena, Delgado y Ena (2008) acotaron que:

Existen cuatro objetivos que una empresa aspira alcanzar:

- **Objetivo económico:** consiste en maximizar el beneficio empresarial. Este es igual a los ingresos menos los costos, por lo tanto, puede aumentar el beneficio empresarial, disminuyendo los costes y/o aumentando los ingresos.
- **Objetivos de crecimiento:** se refiere a aumentar el tamaño de la organización, el número de clientes, la cantidad de trabajadores, etc.
- **Objetivo de eficacia y eficiencia:** se basa a aumentar la productividad, reducir y conseguir una mayor rentabilidad.
- **Objetivos sociales:** se relaciona sobre todo con el personal de la organizacional. Algunos ejemplos: son garantizar la estadía de los colaboradores en la organización, desarrollo profesional, seguros médicos, planes de pensiones, etc. (p. 4)

## **Función de la gestión administrativa**

Ena, Delgado y Ena (2008) acotaron que:

Ejerce el control de la empresa mediante del manejo de documentación. En algunas organizaciones hay un departamento denominado departamento administrativo o de administración, en otras se encuentra como función puede ser trabajada por diferentes departamentos, como el departamento de recursos humanos y contabilidad (p. 5).

Para Caldas, Carrión y Heras (2011) indicaron que:

La gestión administrativa en la organización se encarga de que los procesos se hagan de la mejor manera, es decir lo más eficiente y eficaz posible. Para ello debe cumplir con ciertos requerimientos:

- El proceso debe ser oportuno: no debe haber retrasos en otras áreas como consecuencia de una mala gestión administrativa en la organización.
- El proceso debe minimizar los costos: para ello se busca la reducción y la utilidad de la información generada.
- El proceso debe ser minucioso y seguro: esto debe suceder en el contenido de la información como en la confidencialidad de los datos. (p. 242)

De acuerdo con Fayol (citado por Amaru, 2009) señaló que:

La administración por ser una actividad común a todo lo que realice el ser humano, va a requerir un nivel de planeación, organización, dirección, coordinación y control, por tal motivo se delega funciones o diversas actividades:

- Técnica: relacionado a la producción y manufactura.
- Comercial: se enfoca en la compra, venta e intercambio.
- Financiera: se refiere a la obtención y utilización de capital.
- Seguridad: protección de la propiedad y de las personas.
- Contabilidad: registro de suministros, costos, balances y estadísticas.
- Administración: planeación. Organización, dirección, coordinación y control. (p. 46)

### **Planificación empresarial**

Para Diaz y León (2015) mencionaron que:

La planificación se basa en las provisiones. De esta manera para que el esfuerzo de un equipo tenga existo, se precisa, parte de la dirección de la empresa, facilitar la comprensión de las metas, procedimientos, objetivos,

métodos y acciones previstos para alcanzar lo planificado. Este se puede definir en múltiples acepciones, son las siguientes:

- Acciones de tomar las decisiones claras para determinar las previsiones, conseguir los intermediarios financieros necesarios y establecer metas concretas, todo ello referido a un periodo de tiempo determinado.
- Mostrar el futuro en el momento presente. De esta manera se puede intervenir en el mismo tomando decisiones en función de las consecuencias posibles.
- Serie de actividades relacionadas y que se desarrollan en un futuro más o menos a largo o corto plazo, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos (p. 34).

### **Tareas de la gestión administrativa en el personal**

Ena, Delgado y Ena (2008) indicaron que:

La gestión administrativa respecto al personal, conforma en la realización de una serie de actividades, las más esenciales son:

- Desarrollo de nóminas: consiste en un documento con el que se justifica el abono del salario al colaborador, como las percepciones salariales, complementos salariales, horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, así mismo las percepciones no salariales, como, las indemnizaciones o suplidos, prestaciones e indemnizaciones y finalmente las deducciones, en ellas incluye las cantidades que reduce el salario y se determinan en virtud de obligaciones con la seguridad social.
- Tramites de seguridad social: hace referencia a las obligaciones con el sistema de seguridad social, esta puede ser la afiliación de nuevo trabajadores en el sistema de seguridad social y cotización al sistema de seguridad social

- Control de absentismo: consiste en llevar un control bien minucioso de las faltas o tardanzas de asistencia de cada colaborador de manera individual.
- Trámites relacionados con infracciones y sanciones: estos trámites se realizan si en caso suceda una infracción o falta por parte del colaborador, la organización procede a calificar dicha falta como leve, grave o bastante grave, para que posteriormente se le sancione de acuerdo a lo dispuesto.
- Trámites de contratación: esto se da ya que la empresa está obligada a registrar o comunicar, que existe un contrato de empleo correspondiente. Con las evidencias dispuestas a ello.
- Trámites vinculados con la finalización de la relación: estos trámites se realizan cuando termina un contrato por tiempo determinado, despido, o abandono por parte del colaborador, para generar los pagos y certificados por servicios. (p. 17 - 23)

### **Importancia de la gestión administrativa**

Según Amaru (2009) mencionó que:

Llevar una gestión administrativa dentro en la organización es muy importante, sea en cualquier escala que emplee sus recursos para alcanzar sus objetivos de forma personal, grupal, familiar, organizacional o social. Ya que las empresas que están bien administradas son relevantes por la manera en que influyen en la calidad de vida de la sociedad. Es por ello que los administradores competentes son recursos base en la sociedad. (p. 7)

Para Marco y Aníbal (2016) y Mendoza (2017) afirmaron:

Es esencial una adecuada gestión administrativa, porque se relaciona en conocer bien las herramientas que se requiere para ello, esto implicara gestionar la organización, determinar objetivo y diseñar estrategias, para finalmente cumplir con cada uno de ellos. Así mismo se dirige a las

personas con la intención de encontrar su potencial dentro la organización, tomando en cuenta las aptitudes y competencias necesarias en el perfil del administrador para llevar a cabo cada función que le corresponde. (p. 6)

La gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. En dicha gestión, la innovación empresarial tiene un papel preponderante pues se considera una mejora en el modelo de negocio empresarial, sin embargo, resulta novedoso realizar cambios organizacionales, innovaciones productivas o tecnológicas en la propuesta de un negocio al mercado con el fin de ser más eficiente y alcanzar un mejor posicionamiento, o crear un mercado totalmente nuevo donde no existan competidores. (p. 951)

### **Incidencia de las técnicas de gestión en la mejora de las decisiones administrativas**

Para Valdés (2016) mencionó que:

El perfeccionamiento continuo de la gestión ha fortalecido el desarrollo y ejecución de técnicas de creación y transformación de escenarios estratégicos y económicos, convenientes para el beneficio de la propia organización. La problemática vigente a resolver en el corto plazo radica en la insuficiente utilización por parte de las organizaciones industriales de instrumentos, herramientas y métodos que generen información fidedigna para ser empleada por la gerencia en sus procesos y toma de decisiones. (p. 2)

## **Patrones en lo que se enfoca la gestión administrativa**

De acuerdo con Amaru (2009) acotó que:

Existen algunos patrones en el que las organizaciones deben enfocarse, ellas son:

- Cambio en el papel de los gerentes
- Competitividad
- Interdependencia
- Administración informatizada
- Administración emprendedora
- Enfoque en el cliente
- Medio ambiente
- Calidad de vida
- Surgimiento del tercer sector. (pp. 13 - 14)

## **Etapas de la administración**

En concordancia con Taylor (Citado por Amaru, 2009) mencionó que:

La administración se desarrolla en tres fases o etapas, las cuales son:

Primera etapa: hace referencia a la solución de las dificultades con los salarios, estudio sistemático del tiempo, determinación de tiempo estándares y sistema de administración de trabajos.

Segunda etapa: ampliación del objetivo de la labor hacia la administración y definición de principios de administración del trabajo.

Tercera etapa: fortalecimiento de los principios, sugerencia de división de autoridad y responsabilidades dentro de la empresa y diferencias entre técnicas y los principios de cada una de ellas. (p. 36)

## **El liderazgo en la gestión administrativa**

De acuerdo con Botero (2017) afirmó que:

Los directivos cumplen una tarea importante en la planeación y definición de las estrategias que se han de tomar decisiones para la organización, por ello es muy importante que los líderes de la organización sepan que las variables culturales tendrán impactos en la ejecución de la estrategia planificada y que además se necesita de la presencia de ciertas políticas que estén dispuestas con las acciones necesarias. (p. 271)

## **Factores administrativos que promueven la innovación**

Para Cooper y Kleinschmidt, Varela y Flores (Citado por Varela y Méndez, 2017) mencionaron que:

Son cinco factores que influyen para la generación de innovación dentro de ellos tenemos, el proceso de desarrollo de nuevos productos, la estrategia, la organización, la cultura y la gestión del compromiso. Este modelo pasa por alto la innovación en contextos no técnicos y otros factores importantes, como el papel del conocimiento. Además, la importancia en el proceso de innovación se centra en la forma en cómo se transfiriere la tecnología, en cómo es la generación de ideas y en la ejecución de la comercialización. (p. 36)

Lo factores administrativos que promueven la innovación son:

- **Objetivos:** aquí se plasma los objetivos estratégicos, tanto a largo plazo como corto y comunicación de objetivos.
- **Enfoque de mercado:** consiste en la segmentación de mercado y venta directa
- **Estrategia competitiva:** liderar en costos, buscar la diferenciación y enfocarse en el mercado.
- **Mercado global:** conocimiento del mercado, capacidad de exportar, estructura para exportar.



- Relación con el cliente: comunicación, satisfacción y lealtad (p. 37).

## **Dimensiones de gestión administrativa**

Louffat (2015) definió:

### **Dimensión 1: Planeación**

Este primer elemento consiste en determinar los escenarios futuros y la dirección de la organización, así como la determinación de los resultados que se quieren alcanzar y las estrategias para lograrlo reduciendo riesgos.

### **Dimensión 2: Organización**

Es el responsable de prototipar una estructura ordenada interna dentro de una empresa de manera simultánea con la planeación estratégica. Se refiere en el diseño y establecimiento de las estructuras, funciones, procesos y responsabilidades, así como el establecimiento de técnicas que reduzcan el trabajo.

### **Dimensión 4: Dirección**

Hace referencia a la ejecución de todas las fases del proceso administrativo a través de la conducción, estos pueden ser jefes o subordinados que orienten los recursos y el ejercicio del liderazgo.

### **Dimensión 5: Control**

El control último elemento que se utiliza en el procedimiento administrativo y se dedica a comprobar el nivel de eficiencia y eficacia de los resultados alcanzados en base de los objetivos deseados para un periodo anticipadamente determinado. Con este objetivo es indispensable aplicarlo para tomar decisiones respecto a los resultados. (p. 18)

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

#### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Justificación teórica**

La justificación teórica de la presente investigación reside en la suma de conocimientos respecto al gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, desde otro enfoque. Además, se aprecia la importancia de cada tipo de gestión frente al problema expuesto. En la investigación se espera determinar la relación que existe entre las mencionadas variables y aportar recomendaciones finales para la mejora del ente objeto de estudio, así como ser base para estudios futuros.

### **1.5.2 Justificación práctica**

En cuanto a la justificación práctica, en la investigación se ha planteado determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa para dar una posible resolución en el área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. Los resultados obtenidos serán importantes como evidencia para la gestión idónea de dicha institución y además permitirán aportar posibles soluciones a los problemas detectados y expuestos. Se espera aportar conclusiones y recomendaciones en aras de mejorar la gestión de talento humano y administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Respecto a la justificación metodológica, ésta reside en la respectiva validez y confiabilidad del instrumento de medición de cada variable, esperando que sea base para determinar la relación que pueda existir y cómo se relacionan, para finalmente concebir ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación positiva y significativa entre la habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Existe relación positiva y significativa entre el juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### **Hipótesis específica 4**

Existe relación positiva y significativa entre la actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

## **II. Método**

## 2.1 Diseño de investigación

De acuerdo con Martínez (2013):

Las investigaciones positivistas pretenden encontrar las causas de un fenómeno, generalizando en el proceso que se observa. Además, utiliza la correlación que pueda haber entre una variable y otra, a modo de aceptar o rechazar ciertos parámetros de una circunstancia particular. (p.2)

### Enfoque

El enfoque del estudio fue cuantitativo, puesto que las variables se midieron y analizaron estadísticamente, con la finalidad de comprobar numéricamente las hipótesis planteadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo tiene la finalidad de comprobar una hipótesis empleando la medición numérica y el análisis estadístico para determinar ciertos aspectos de una circunstancia particular y comprobar alguna teoría. (p.4)

### Tipo

La investigación fue de tipo básica, ya que se ha pretendido incrementar los conocimientos sobre la realidad de a la gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

De acuerdo con Valderrama (2015), la investigación básica:

Denominada también investigación pura, teórica o fundamental, tiene como finalidad aportar conocimientos científicos sin ser necesario que se produzcan resultados de uso práctico inmediato. Con el fin de otorgar algún aporte científico o teórico, además, la información recolectada es directamente de la realidad en aras de descubrir principios fundamentales. (p. 164)

### **Nivel.**

La presente investigación tuvo un nivel correlacional, pues se planteó determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014):

Corresponde a los estudios que tienen como finalidad saber el nivel de conexión o la interrelación entre dos o más variables, en determinada circunstancia y población. Con frecuencia se estudia la correlación de más de una o dos variables. (p. 93)

### **Diseño.**

El diseño del presente estudio fue no experimental, pues no se manipularon las variables estudiadas por el investigador. Además, la información se recopiló en un mismo tiempo, por lo que el corte fue transversal o transeccional.

En concordancia con Hernández, et. al (2014) este tipo de investigación se puede definir como aquellas desarrolladas sin manipular de manera deliberada las variables. En otros términos, corresponde al estudio en el que no es modificada intencionalmente la variable para evidenciar su efecto en otra variable. (p.152)

Hernández, et. al (2014) precisaron que el diseño de investigación transversal o transeccional recopila los datos en un en un solo momento, en un tiempo único. Tiene la finalidad de estudiar las variables y su interrelación en un tiempo o momento único simultáneamente (p. 154).

## **2.2 Variables y operacionalización**

### **2.2.1 Gestión de talento humano**

#### **Definición conceptual**

Se ocupan de proporcionar información dentro de la organización para que el área se haga responsable de las tareas estratégicas de orientación global, proyectados al destino de la empresa y sus integrantes (Chiavenato, 2009, p.42).

### Definición operacional

La variable será medida a través de las dimensiones: conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

### 2.2.2 Gestión administrativa

#### Definición conceptual

La gestión administrativa es el proceso que se encarga de administrar los recursos y medios en las diferentes áreas administrativas dentro de una organización (Louffat 2015, p. 16).

#### Definición operacional

La medición de la variable será llevada a cabo a través de las dimensiones: planeación, organización, dirección, control.

### 2.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1.

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

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles
Conocimiento	Aprendizaje Formación	1 - 2		
Habilidad	Resolver Crear Innovar	3 - 5	Escala Ordinal  Likert 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	Bajo 11 - 25  Medio 26 - 40  Alto 41 - 55
Juicio	Analizar Juzgar Priorizar	6 - 8		
Actitud	Superar dificultades Asumir riesgos Autorrealización	9 - 11		



Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles
Planeación	Misión Visión Valores Estrategias	1 - 4		
Organización	Jerarquización Simplificación	5 - 6	Escala Ordinal  Likert 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre	Bajo 11 - 25  Medio 26 - 40  Alto 41 - 55
Dirección	Comunicación Liderazgo	7 - 8		
Control	Corregir Prevenir Mejorar	9 - 11		

**2.3 Población, muestra****2.3.1 Población**

La población de la presente investigación estuvo conformada por 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

De acuerdo con Valderrama (2015) la población corresponde cada unidad del universo de estudio o bien la totalidad de las medidas de cada variable estudiada (p.182).

**2.3.2 Muestra**

La muestra estuvo constituida por 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud; la misma cantidad de la población, ello por ser un grupo pequeño.

Para Valderrama (2015) es el subgrupo de la población que representa al universo de estudio. Es representativo pues refleja de forma fidedigna las características de la población, al aplicarse la técnica de muestreo correspondiente (p. 184).

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

### 2.4.1 Técnica

Para esta investigación se empleó la encuesta como técnica para recolectar los datos.

Valderrama (2015) consideró que la recolección de datos requiere de planeación detallada del procedimiento que conlleva a la recopilación de información para un propósito determinado (p.194).

De acuerdo con Martínez (2012) la encuesta es efectuada con el fin de obtener la información organizadamente sobre la muestra objeto de estudio, a través del cuestionario (p.145).

### 2.4.2 Instrumento

En el estudio se empleó como instrumento el cuestionario utilizando la escala Likert.

Para Hernández et al. (2014) el cuestionario corresponde al grupo de preguntas o enunciados respecto a las variables que se van a medir (p. 217).

Tabla 3.

#### *Ficha técnica del instrumento de la variable gestión de talento humano*

Nombre del instrumento	Cuestionario
Lugar:	Área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima
Fecha de aplicación:	2018
Objetivo:	Determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.
Administrado a:	Individual
Tiempo:	15 minutos aproximadamente

Margen de error	5%
Niveles:	Bajo Medio Alto
Dimensiones e Ítems:	Numero de dimensiones: 4 Dimensión 1: 1,2 Dimensión 2: 3,4,5 Dimensión 3: 6,7,8 Dimensión 4: 9,10,11
Escala:	Ordinal tipo Likert 1= Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi Siempre 5=Siempre

Tabla 4.

*Ficha técnica del instrumento de la variable gestión administrativa*

Nombre del instrumento	Cuestionario
Lugar:	Área de tesorería del Ministerio de Salud
Fecha de aplicación:	2018
Objetivo:	Determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.
Administrado a:	Individual
Tiempo:	15 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Niveles:	Bajo Medio Alto
Dimensiones e Ítems:	Numero de dimensiones: 4 Dimensión 1: 1,2,3,4 Dimensión 2: 5,6 Dimensión 3: 7,8 Dimensión 4: 9,10,11
Escala:	Ordinal tipo Likert

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

### 2.4.3 Validez

La validez del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos, con conocimiento suficiente de las variables estudiadas.

De acuerdo con Hernández, et. al (2014) indicaron que la validez se refiere al grado de medición real que un instrumento efectúa sobre la variable. Los instrumentos empleados deben poseer validez de medición (p. 201).

Tabla 5.

*Validez del instrumento de la variable gestión de talento humano*

N°	Experto	Dictamen
1	Dr. Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
3	Dr. Cesar A. Garay Ghilardi	Aplicable

Tabla 6.

*Validez del instrumento de la variable gestión administrativa*

N°	Experto	Dictamen
1	Dr. Abner Chávez Leandro	Aplicable
2	Dr. Alejandro Menacho Rivera	Aplicable
3	Dr. Cesar A. Garay Ghilardi	Aplicable

#### 2.4.4 Confiabilidad

Para establecer el nivel de confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba Alfa de Cronbach a una prueba piloto.

Según Valderrama (2015) El nivel de confiabilidad del instrumento de medición se determina mediante Alfa de Cronbach, para determinar el nivel de fiabilidad de cada ítem del instrumento empleado (p.229).

Tabla 7.

*Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach*

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de talento humano	0,812	11
Gestión administrativa	0.801	11

Fuente: SPSS V24

Como puede observarse en la tabla 7, los valores obtenidos de la estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach fueron igual a 0.812 para la variable gestión de talento humano y 0.801 para la variable gestión administrativa. Lo que permite concluir que los instrumentos tienen un nivel de confiabilidad muy bueno.

#### 2.5 Métodos de análisis de datos

En el presente estudio los datos fueron analizados estadísticamente en el programa SPSS (versión 24), empleando estadística descriptiva e inferencial. Con la estadística descriptiva se obtuvo la distribución de frecuencias y el diagrama de barras, para describir los valores obtenidos de cada variable y con la estadística inferencial se obtuvo Rho Spearman para probar las hipótesis planteadas y determinar el grado de correlación entre una variable y otra.

Según Valderrama (2015) Posterior a la obtención de datos, éstos se analizan para finalmente responder a la interrogante planteada y, si corresponde, rechazar o aceptar la hipótesis de estudio (p.229).

## **2.6 Aspectos éticos**

La investigación se realizó bajo los valores y principios éticos, reservando la información adquirida. Además, la redacción de la información se hizo empleando las normas APA según la Universidad César Vallejo, y los textos citados se respaldaron con la correspondiente referencia, respetando así los derechos de autor.

### **III. Resultados**

### 3.1 Resultados descriptivos

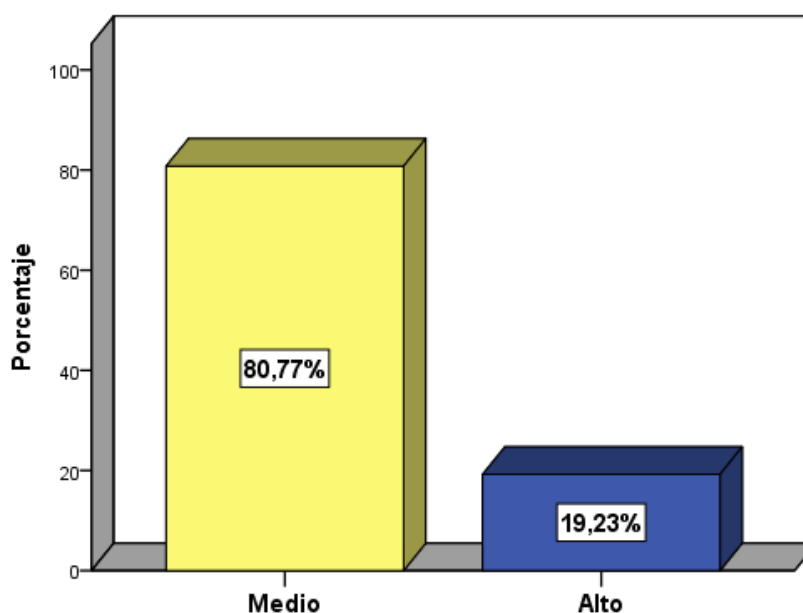
#### 3.1.1 Gestión talento humano

Tabla 8.

*Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	42	80,8
Alto	10	19,2
Total	52	100,0

Fuente: Spss v.24



*Figura 1. Nivel de la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

En la tabla 8 y figura 1 se observa que el 80.77% de los administrativos encuestados expresan que la gestión del talento humano en el área de tesorería está a un nivel medio; mientras que un pequeño grupo, conformado por el 19.23% considera que ello está a un nivel alto.



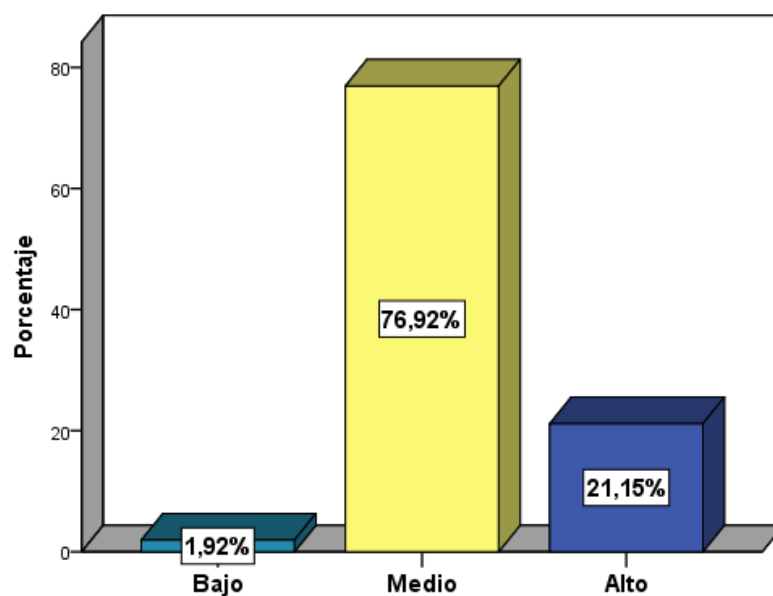
### 3.1.1.1 Conocimiento

Tabla 9.

*Distribución de frecuencias de la dimensión conocimiento del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1,9
Medio	40	76,9
Alto	11	21,2
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 2. Nivel de la dimensión conocimiento del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

En la tabla 9 y figura 2 se observa que el 76.92% de los administrativos encuestados consideran que el nivel de conocimiento de los colaboradores del área de tesorería es medio; mientras que el 21.15% afirman que el nivel es alto. Sin embargo, el 1.92% considera que el nivel de conocimiento en el área de tesorería es bajo.

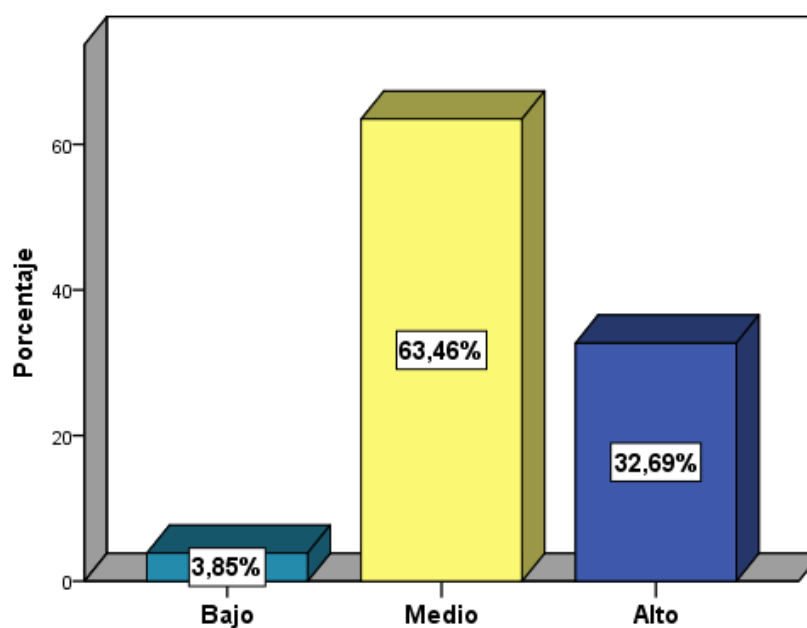
### 3.1.1.2 Habilidad

Tabla 10.

*Distribución de frecuencias de la dimensión habilidad del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	2	3,8
Medio	33	63,5
Alto	17	32,7
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 3. Nivel de la dimensión habilidad del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

De la tabla 10 y figura 3 se observa que el 63.46% de los administrativos encuestados consideran que el nivel de habilidad de los colaboradores del área de tesorería es medio; mientras que el 32.69% afirman que el nivel es alto. Sin embargo, el 3.85% considera que el nivel de habilidad en el área de tesorería es bajo.

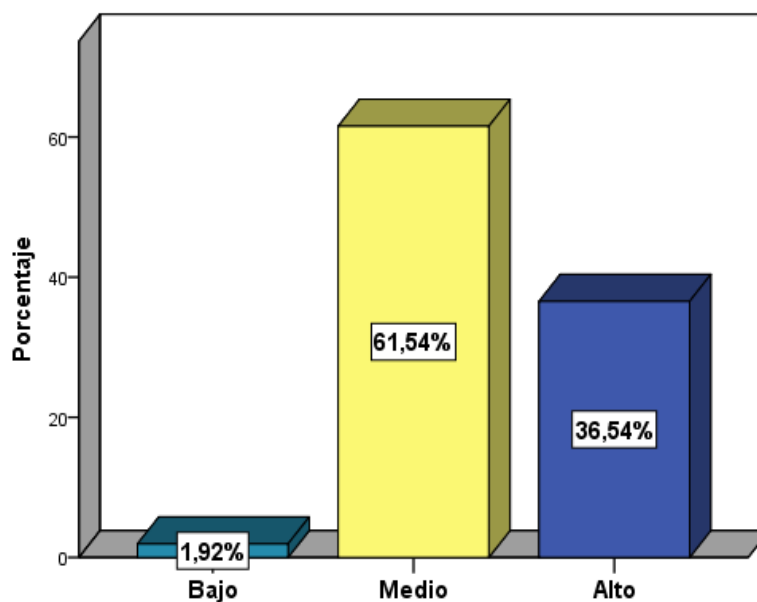
### 3.1.1.3 Juicio

Tabla 11.

*Distribución de frecuencias de la dimensión juicio del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1,9
Medio	32	61,5
Alto	19	36,5
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 4.* Diagrama de barras de la dimensión juicio del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018

De la tabla 11 y figura 4 se observa que el 61.54% de los administrativos encuestados consideran que el nivel de juicio de los colaboradores del área de tesorería es alto; mientras que el 36.54% afirman que el nivel es alto. Sin embargo, el 1.92% considera que el nivel de juicio en el área de tesorería es bajo.

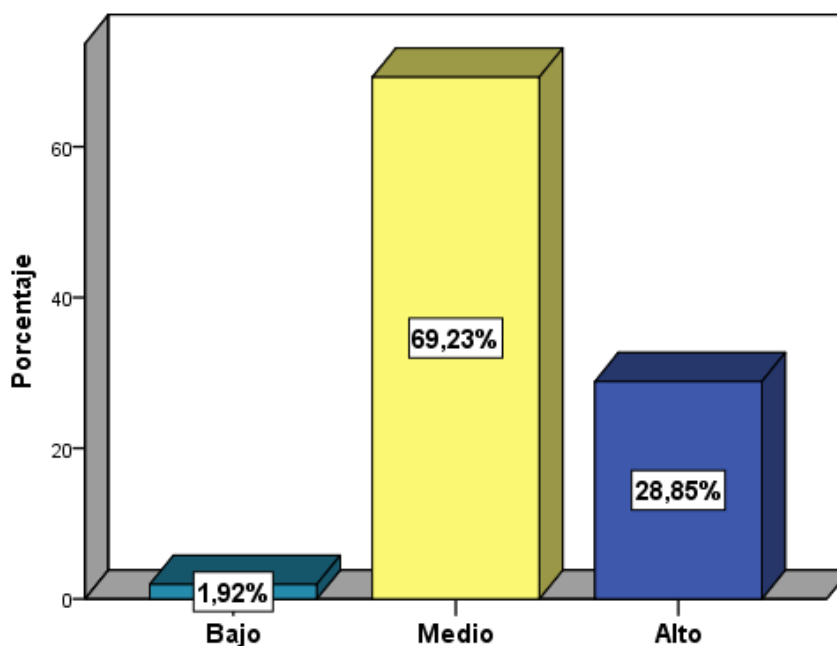
### 3.1.1.5 Actitud

Tabla 12.

*Distribución de frecuencias de la dimensión actitud del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1,9
Medio	36	69,2
Alto	15	28,8
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 5. Nivel de la dimensión actitud del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

De la tabla 12 y figura 5 se observa que el 69.23% de los administrativos encuestados consideran que el nivel de actitud de los colaboradores del área de tesorería es alto; mientras que el 28.85% afirman que el nivel es alto. Sin embargo, el 1.92% considera que el nivel de actitud en el área de tesorería es bajo.

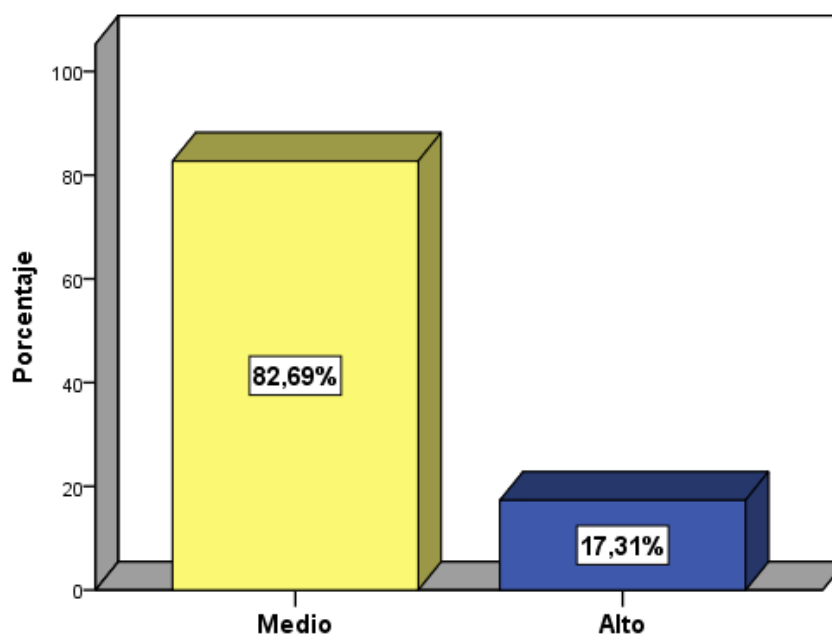
### 3.1.2 Gestión administrativa

Tabla 13.

*Distribución de frecuencias de la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	43	82,7
Alto	9	17,3
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 6. Nivel de la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

De la tabla 13 y figura 6 se verifica que el 82.69% de los administrativos encuestados expresa que el nivel de la gestión administrativa en el área de tesorería es medio; mientras que el 17.31% considera que el nivel de la gestión es alto.

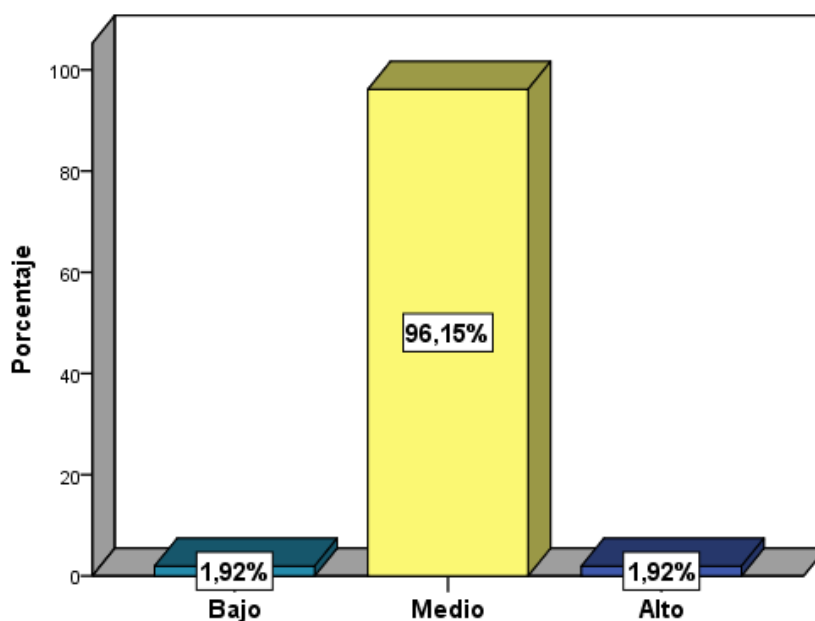
### 3.1.2.1 Planeación

Tabla 14.

*Distribución de frecuencias de la dimensión planeación del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1,9
Medio	50	96,2
Alto	1	1,9
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 7. Nivel de la dimensión planeación del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

De la tabla 14 y figura 7 se verifica que el 96.15% de los administrativos encuestados expresa que el nivel de planeación del área de tesorería es medio; mientras que el 1.92% considera que el nivel es alto. Sin embargo, el 1.92% de colaboradores afirma que el nivel de planeación es bajo.

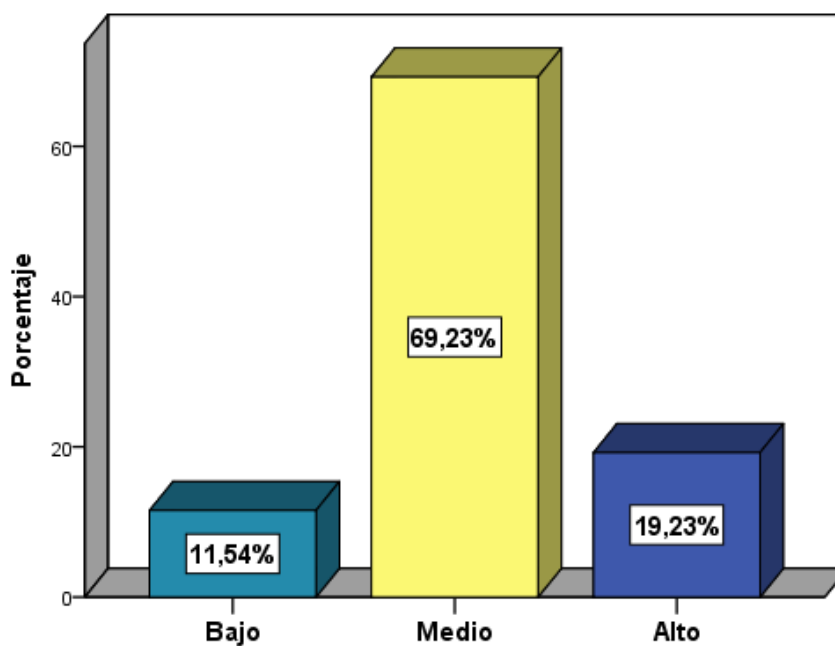
### 3.1.2.2 Organización

Tabla 15.

*Distribución de frecuencias de la dimensión organización del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	6	11,5
Medio	36	69,2
Alto	10	19,2
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 8. Nivel de la dimensión organización del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

De la tabla 15 y figura 8 se verifica que el 69.23% de los administrativos encuestados expresa que el nivel de organización del área de tesorería es medio; mientras que el 19.23% considera que el nivel es alto. Sin embargo, el 11.54% de colaboradores afirma que el nivel de organización es bajo.

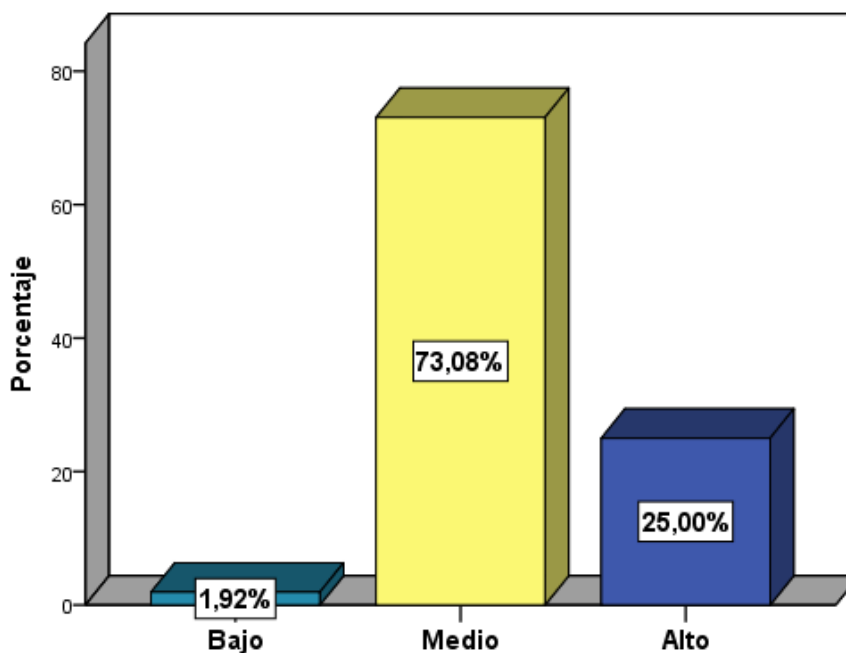
### 3.1.2.3 Dirección

Tabla 16.

*Distribución de frecuencias de la dimensión dirección del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1,9
Medio	38	73,1
Alto	13	25,0
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 9.* Nivel de la dimensión dirección del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018

De la tabla 16 y figura 9 se verifica que el 73.08% de los administrativos encuestados expresa que el nivel de dirección del área de tesorería es medio; mientras que el 25.00% considera que el nivel es alto. Sin embargo, el 1.92% de colaboradores afirma que el nivel de dirección es bajo.



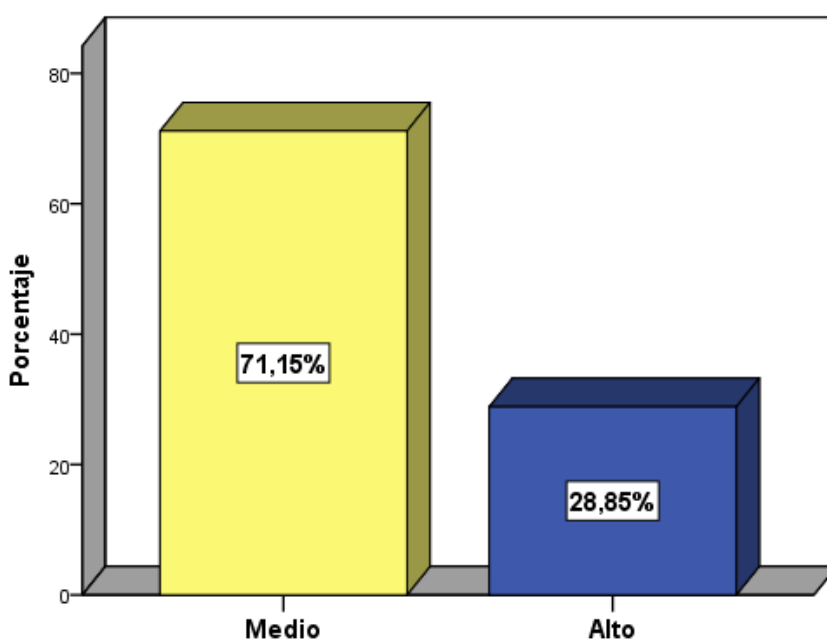
### 3.1.2.4 Controlar

Tabla 17.

*Distribución de frecuencias de la dimensión controlar del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	37	71,2
Alto	15	28,8
Total	52	100,0

Fuente: SPSS v.24



*Figura 10.* Nivel de la dimensión controlar del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018

De la tabla 17 y figura 10 se verifica que el 71.15% de los administrativos encuestados expresa que el nivel de control del área de tesorería es medio; mientras que el 28.85% de los encuestados considera que el nivel es alto.

## 3.2. Resultados correlacionales

### 3.2.1 Gestión de talento humano y gestión administrativa

#### Hipótesis general

H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

$\alpha = 0.05$  (nivel de significancia)

Tabla 18.

*Prueba de correlación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

			Gestión de talento humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,422
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	52	52
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,422	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	52	52

Fuente: SPSS v.24

En la tabla 18 se observa que el coeficiente de correlación es 0.422 por ende la correlación es moderada. Además, el  $p = 0.002 < 0.05$  entonces se rechaza H0 y se acepta H1. Es decir, existe relación positiva y significativa gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### 3.2.2 Conocimiento y gestión administrativa

#### Hipótesis específica 1

H0: No existe relación positiva y significativa entre el conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

H1: Existe relación positiva y significativa entre el conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

$\alpha = 0.05$  (nivel de significancia)

Tabla 19.

*Prueba de correlación del conocimiento y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

			Conocimiento	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,382
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,382	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	52	52

Fuente: SPSS v.24

En la tabla 19 se observa que el coeficiente de correlación es 0.382 por ende la correlación es moderada. Además, el  $p = 0.005 < 0.05$  entonces se rechaza H0 y se acepta H1. Es decir, existe relación positiva y significativa entre el conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### 3.2.3 Habilidad y gestión administrativa

#### Hipótesis específica 2

H0: No existe relación positiva y significativa entre la habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

$\alpha = 0.05$  (nivel de significancia)

Tabla 20.

*Prueba de correlación de la habilidad y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

				Habilidad	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidad	Coeficiente de correlación		1,000	,332
		Sig. (bilateral)		.	,016
		N		52	52
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación		,332	1,000
		Sig. (bilateral)		,016	.
		N		52	52

Fuente: SPSS v.24

En la tabla 20 se observa que el coeficiente de correlación es 0.332 por ende la correlación es moderada. Además, el  $p = 0.016 < 0.05$  entonces se rechaza H0 y se acepta H1. Existe relación positiva y significativa entre la habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### 3.2.4 Juicio y gestión administrativa

#### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación positiva y significativa entre el juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

H1: Existe relación positiva y significativa entre el juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

$\alpha = 0.05$  (nivel de significancia)

Tabla 21.

*Prueba de correlación del juicio y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

			Juicio	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Juicio	Coefficiente de correlación	1,000	,492
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,492	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

Fuente: SPSS v.24

En la tabla 21 se observa que el coeficiente de correlación es 0.492 por ende la correlación es moderada. Además, el  $p = 0.000 < 0.05$  entonces se rechaza H0 y se acepta H1. Es decir, existe relación positiva y significativa entre el juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### 3.2.5 Actitud y gestión administrativa

#### Hipótesis específica 4

H0: No existe relación positiva y significativa entre la actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

H1: Existe relación positiva y significativa entre la actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

$\alpha = 0.05$  (nivel de significancia)

Tabla 22.

*Prueba de correlación de la actitud y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

			Actitud	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	,380
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,380	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	52	52

Fuente: SPSS v.24

En la tabla 22 se observa que el coeficiente de correlación es 0.380 por ende la correlación es moderada. Además, el  $p = 0.005 < 0.05$  entonces se rechaza H0 y se acepta H1. Es decir, existe relación positiva y significativa entre la actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

## **IV. Discusión**

Para empezar a constatar los resultados, la hipótesis principal de la investigación es la existencia de relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. Por consiguiente, se tuvo que aplicar un cuestionario al personal administrativo del área de tesorería para conocer la percepción de los integrantes con respecto a ambas variables. El análisis estadístico Rho de Spearman arrojó un p-valor igual a 0,002 menor que 0.05 y un valor de correlación Rho de Spearman igual a 0.422. Además, el 80.77% de los colaboradores percibieron que la gestión administrativa esta a un nivel medio y el 82.7% afirma que la gestión administrativa está a un nivel medio.

En contraste con los resultados de la presente investigación el autor Muñoz (2015) en la investigación titulada: Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo concluyó que el 60% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la gestión de talento humano que se lleva dentro de la organización, el 4% responde no está muy de acuerdo y el 36% consideró que la gestión de talento humano en partes lo llevan de la mejor manera, sin embargo, muchas veces falta planificación. Además, según el autor Urquía (2017) en su investigación: Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud "Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016, se puede apreciar que, el grado de correlación entre la variable gestión del talento humano y calidad de servicio en el Centro de Salud "Villa Victoria Porvenir " - Surquillo 2016 es de ( $r = 0,978$ ), y el nivel de significancia es ( $p=,000$ ) (bilateral); determinando que existe una correlación directa y altamente significativa, con el cual se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Para la hipótesis específica 1 se demostró que existe relación entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, ya que el  $\text{sig} = 0.005 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de es 0.382. Para constatar el resultado según Alcivar (2016) en la investigación titulada: Gestión administrativa y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano ZAMARINO S.A. Se concluyó que el 85% de los encuestados opinan que, una de las causas de los accidentes es el desconocimiento que tienen sobre los métodos de prevención en el área, mientras



que el 15% indica que no. Por lo que se deduce que han existido accidentes en el área por el desconocimiento de las normas, por lo tanto, concluyen que es de suma importancia informar todo a los trabajadores, para que tengan conocimiento respecto al desarrollo de un manual de seguridad industrial y otras gestiones que se hagan. También el autor Naccha (2018) en su investigación: La gestión del talento humano y el clima organizacional en la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de Salud 2017. Concluyó que se determinó que la eficacia de la gestión del Talento humano se relaciona positivamente con el Clima Organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud. Esto quiere decir que el conocimiento está acorde con la capacidad en el cargo; acorde con la capacidad en el cargo; el desarrollo de relaciones de cooperación; empleando el tiempo requerido y el desarrollo de relaciones de confianza en el trabajo se relaciona positivamente con la gestión por competencias.

Para la hipótesis específico 2 se demostró que existe relación entre habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. El  $\text{sig} = 0.016 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.332. Para constatar los resultados de acuerdo con Caljaro (2016) en su tesis titulada: El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011. Se concluyó que: de 32 servidores administrativos del Área de Tesorería encuestados, que representan el 40% de este conjunto, consideraron que es poco adecuado el proceso de desarrollo personal. Asimismo, asimismo el 37,5% del grupo, consideró inadecuado el proceso de desarrollo personal y el 77,5% de la muestra seleccionada, consideraron que debe contener la creación de condiciones laborales adecuadas. Para desempeñar mejor sus habilidades además de contener la creación de condiciones laborales adecuadas.

Para la hipótesis específico 3 se demostró que existe relación entre juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. el  $\text{sig} = 0.000 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.492. Se constata con Caljaro (2016) en su tesis titulada: El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia

de Tacna año 2011. Se concluyó que, de 47 servidores administrativos del Área de Tesorería, que representan el 58,8% de este conjunto, consideraron que a veces se hacen autoevaluaciones de la gestión para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y evaluar la manera de administrar los recursos necesarios para alcanzarlos. Asimismo, 18 servidores administrativos, que representa el 22,5% del grupo, consideró que nunca se hacen autoevaluaciones de la gestión para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y evaluar la manera de administrar los recursos necesarios para alcanzarlos. Es relevante señalar que el 81,3% de la muestra seleccionada, indicaron que no se hacen autoevaluaciones de la gestión para establecer el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales y evaluar la manera de administrar los recursos necesarios para alcanzarlos. En contraste, 10 servidores administrativos del Área de Tesorería de las municipalidades distritales de Tacna, que conforman 12,5% de este grupo, consideraron que constantemente se hacen autoevaluaciones de la gestión para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos organizacionales y evaluar la manera de administrar los recursos necesarios para alcanzarlos, mientras que sólo 5 servidores administrativos, que representan apenas el 6,3% del conjunto, señalaron que siempre se da mencionada situación.

Finalmente, para la hipótesis específico 4 se demostró que existe relación entre actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. En la tabla 24 se observa que el  $\text{sig} = 0.005 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.380 por ende la correlación es moderada. Se constata con Naccha (2018) en su tesis titulada: La gestión del talento humano y el clima organizacional en la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de Salud 2017. Se concluyó que, la gestión del talento humano está relacionado directamente con la motivación según la correlación de Spearman de 0,228 representando esta una correlación baja, y el p-valor menor al nivel de significancia 0.05, siendo esta significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis del investigador, se concluye a través de los resultados adquiridos que existe una relación significativa entre la Gestión del talento humano y las motivación en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

## **V. Conclusiones**

**Primera:** En cuanto al objetivo general, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la variable independiente gestión del talento humano tiene relación positiva (Rho Spearman = ,422) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

**Segunda:** En cuanto al objetivo específico 1, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la dimensión conocimiento tiene relación positiva (Rho Spearman = ,382) y significativa (p valor = 0.005 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

**Tercera:** En cuanto al objetivo específico 2, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la dimensión habilidad tiene relación positiva (Rho Spearman = ,332) y significativa (p valor = 0.016 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

**Cuarta:** En cuanto al objetivo específico 3, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la dimensión juicio tiene relación positiva (Rho Spearman = ,492) y significativa (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

**Quinta:** En cuanto al objetivo específico 4, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la dimensión actitud tiene relación positiva (Rho Spearman = ,380) y significativa (p valor = 0.005 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

## **VI. Recomendaciones**

**Primero:** Se recomienda al área de tesorería del Ministerio de Salud ser más rigurosos al momento de realizar la gestión del talento humano para una óptima gestión administrativa, y procurar que el personal esté comprometido con los objetivos del Ministerio de Salud.

**Segundo:** Se recomienda que, en el área de tesorería del Ministerio de Salud, se promueva el conocimiento, aprendizaje y formación del talento humano mediante capacitaciones o talleres, cuando sea necesario, como parte de la gestión administrativa.

**Tercero:** Se sugiere que, en el área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima, las habilidades de resolver, crear e innovar, sean consideradas como parte de la gestión del talento humano en el personal administrativo.

**Cuarto:** Se recomienda ejecutar capacitaciones al personal en temas de juicio para analizar, juzgar y priorizar, en aras de garantizar una óptima gestión administrativa y del talento humano en el Ministerio de Salud, Lima.

**Quinto:** Es recomendable que la actitud al superar dificultades, asumir riesgos e incluso la autorrealización, sea tomado en cuenta en la gestión de talento humano para optimizar la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud

## **VII. Referencias**

- Alcivar, J. (2016). *Gestión administrativa y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano*, ZAMARINO S.A. (Tesis de Magister en administración de empresas mención planeación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2EE2XmJ>
- Alvarado, M. y Barba, M. (2016). *Gestión del talento humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje*. EE. UU: Palibrio.
- Álvarez, M. (2014). *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios en el hospital básico baños*. (Tesis de Magister en Administración de sistemas de salud). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2Ez7BBw>
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de administración, teoría general y proceso administrativo*. (1°. ed). México: Pearson.
- Anyosa, Y. (2016). *Subgerencia de gestión del talento humano*. Recuperado de <https://bit.ly/2PRgpVB>
- Barrera, C. (2013). *Instrumentos de evaluación para la gestión del talento humano del Colegio Nacional Gustavo Eguez*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Disponible en <https://bit.ly/2EyhQ9b>
- Botero, L. (2017). *El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria*. Revista Ciencias Estratégicas, 25 (38), 271-276. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=151354939001>
- Caldas, M., Carrión, R. y Heras, A. (2011). *Empresa e iniciativa emprendedora*. (1° ed). España: editorial Editex.
- Caljaro, G. (2018). *El control interno en el área de tesorería la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011*. (Tesis de Maestro en ciencias con mención en Contabilidad Auditoria). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.



- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3°. ed). México: The McGraw-Hill. Recuperado de <https://bit.ly/2JaKYGy>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (1. ed). Colombia: ECOE ediciones. (1°. ed). España: Editex.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. (14°. ed). México: Pearson Educación. Recuperado de <https://bit.ly/2NcrDYe>
- Díaz, E. y León, M. (2015). *Gestión administrativa y comercial en restauración*. (1°. ed). España: Ediciones Paraninfo.
- Ena, B., Delgado, S. y Ena, T. (2008). *Gestión administrativa de personal*. (2°. ed). España: Thomson editores.
- Gonzales, M. (2009). *Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. Revista Universidad EAFIT, 45(156), 45 – 76. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- López, K. (2018). *Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en la Municipalidad Distrital del El Porvenir – 2017*, (Tesis de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo.
- Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. Revista de Investigación, 40 (88), 148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=376147131008>
- Marco, F. y Anibal, H. (2016). *Gestión y Administración en las organizaciones: introducción*. (2°. ed). Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Cengage Learning.

- Martínez, N. y Rubio, A. (2015). *Gestión de recursos humanos en la empresa social*. *Universia Business Review*, (47), 82-105. Recuperado de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=43341001005>
- Martínez, V. (2013). *Paradigmas de investigación: Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación*. Recuperado de <https://bit.ly/2Bwsr0j>
- Mazón, S. (2014). *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas Rey Agro*. (Tesis de Magister en Gestión de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2BuBEaj>
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. *Revista ciencias administrativas*, 3(2), 947 – 964. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*. 20 (2): 1-20, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
- Munch, L (2010). *Administración, gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*. (1°. ed). México: Pearson.
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. (Tesis de Magíster en Administración de empresas) Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2rPuSrr>
- Naccha, J. (2018). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*. (Tesis de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo.

- Nicolás, C. y Rubio, A. (2015). *Gestión de recursos humanos en la empresa social*. Revista Universia Business Review, 47, 82-105. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43341001005>
- Nicoli, M. (2018). *La escasez de talento afecta al 43% de empleadores peruanos*. Recuperado de <https://bit.ly/2QHlp3e>
- Nuñez, M. (2018). *Recursos Humanos UCR: 60 años gerenciendo el talento humano*. Semanario Universidad. Recuperado de <https://bit.ly/2V0fLZq>
- Pérez, M. (2017). *Gestión administrativa y clima institucional según el personal del área de Gestión Administrativa UGEL 07, Lima 2014*. (Tesis de Maestra en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4a. ed.). México: Editorial Limusa, S.A
- Tobón, S. (2011). *Experiencias de aplicación de las competencias en la educación y el mundo organizacional*. (1° ed). México: Red Durango de Investigadores Educativos.
- UNESCO. (2008). *Manual de Gestión para Funcionarios de Instituciones Administrativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Urquía, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud "Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016*. (Tesis de Magíster en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Valdés, D. (2016). *Incidencia de las técnicas de gestión en la mejora de las decisiones administrativas*. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 6 (12), 199-213. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.17163/ret.n12.2016.05>

Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. (1° ed.). Ecuador: La Caracola Editores. Recuperado de <https://bit.ly/2QADcpO>

Varela, J. y Méndez, J. (2017). *Relación entre factores administrativos e innovación*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (83), 31-50. <http://dx.doi.org/10.21158/01208160.n83.2017.1826>

## **Anexos**

## ANEXO A

### ARTÍCULO CIENTÍFICO

#### **Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima**

Rheoli talent dynol a rheolaeth weinyddol ardal trysorlys y Weinyddiaeth Iechyd, Lima

Autor: Dante Fortunato Vilchez Vilchez

Universidad César Vallejo

Correo: dantetito19@gmail.com

#### **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. El tipo de investigación fue básico, de enfoque cuantitativo, además presentó un diseño no experimental y nivel correlacional. La población estuvo conformada por 52 administrativos del área de tesorería y la muestra fue considerada censal. La técnica empleada para recolectar información fue a través de encuestas y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados mediante juicios de expertos y estableciendo su conformidad a través de estadístico de fiabilidad (Alfa de Cronbach). Se concluyó que la variable independiente gestión del talento humano tiene relación positiva (Rho Spearman = ,422) y significativa (p valor = 0.002 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa **Palabras clave:** Gestión de talento humano, gestión administrativa, organización, planeación, dirección.

#### **Abstract**

The general objective of this research was to determine the relationship between human talent management and administrative management of the Treasury Department of the Ministry of Health, Lima 2018. It was evidenced in the hypothesis that the independent variable human talent management has a positive relationship (Rho Spearman = , 422) and significant (p value = 0.002 less than 0.05) with the dependent variable administrative management. The type of research was basic, with a quantitative approach, and also presented a non-experimental design and correlation level. The population was made up of 52 administrative staff from the treasury area and the sample was considered census. The technique used to collect information was through surveys and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated by expert judgments and

establishing their conformity through reliability statistics (Cronbach's Alpha). **Keywords:** Human talent management, administrative management, organization, planning, direction.

### **Introducción**

En los tiempos actuales, donde las organizaciones deben adaptarse a un entorno competitivo, es relevante que se considere la gestión apropiada y eficaz de los elementos pertenecientes a las empresas, lo que ha constituido un reto para las organizaciones públicas y privadas ante un mundo tan cambiante. De allí que la forma de gestionar el sector público deba adaptarse a los cambios continuos y además reconozca que el factor humano es pieza clave para el logro de objetivos, metas y el cumplimiento de los programas establecidos; todo ello con la finalidad de garantizar el bienestar de las empresas y consecuente desarrollo de un país.

En este sentido Nuñez (2018) precisó que, la gestión del talento humano es un gran reto por la amplitud y complejidad que conlleva, aun así, en la Universidad de Costa Rica han establecido con éxito un sistema de gestión del talento humano en aras de mejorar el entorno laboral y el salario de los trabajadores. En este sentido, han dotado al talento humano de mejoras continuas, para adaptar a los colaboradores a su puesto de trabajo, además, se han esforzado en generar un clima organizacional apto y han realizado capacitaciones para reforzar las habilidades del personal y para la adquisición de nuevas capacidades. Así mismo, los directivos de la Universidad afirmaron que con una óptima gestión se ha conformado un equipo ideal que se complementa de forma eficaz y todo bajo una inteligente gestión que abarca desde los elementos logísticos hasta los económicos.

Recalcando lo anterior, Anyosa (2016) la gestión del talento humano se encarga de ejercer las políticas de recursos humanos con orientación a la preparación individual de los colaboradores mediante una efectiva intervención para lograr las metas, creando un entorno que mejore progresivamente la calidad del capital humano, además, resaltó, que depende de la gerencia de administración y finanzas.

En el Perú las empresas han presentado varias limitaciones para adquirir personal nuevo, según Nicoli (2018) en una encuesta de *Manpower Group*, se determinó que existe escasez de talento en el Perú, las organizaciones requieren de ciertos elementos que no están disponibles, además los puestos de trabajo que tienen mayor demanda ameritan de capacitaciones. Así mismo, las empresas han tenido dificultades para cubrir los puestos de trabajo y enfrentan diversos retos que abarcan: falta de experiencia, carencia de postulantes,

ausencia de técnicas o habilidades de los que se postulan y expectativas de pagos o beneficios mayor a los que ofrecen las empresas. En este contexto, aproximadamente un tercio de los empleadores asevera que el principal motivo que les afecta es la poca experiencia de los postulantes y la carencia de talento humano y habilidades técnicas, elementos necesarios para abarcar los retos a los que se enfrentan las empresas.

En este contexto, Montoya y Boyero (2016) mencionaron que los colaboradores de las empresas pueden desarrollar las competencias y habilidades que le harán posible a la empresa generar una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, surgiendo así un capital humano que no pueda ser imitado y sea sumamente capaz dentro de la organización. La gestión administrativa y gestión de talento humano conforman un apoyo para las organizaciones, cuando se trata de garantizar bienestar para la empresa, el personal y el público al que se dirige la organización. Ante tal hecho surge la interrogante ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?

### **Trabajos previos internacionales**

Alcivar (2016) en su tesis *Gestión administrativa y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano*, ZAMARINO S.A, para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas con mención en Planeación, por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, planteó como objetivo general examinar la gestión administrativa y operativa de la empresa ZAMARINO S.A.

Muñoz (2015) en su tesis que se titula *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*, para optar el grado de Magíster en Administración de Empresas, por la Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Su principal objetivo fue desarrollar un análisis a la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo.

Mazón (2014) en su tesis titulada *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas Rey Agro*, para obtener el grado de Magister en Gestión de Empresas, por la Universidad Técnica de Ambato. Su principal objetivo fue



determinar cuáles son los factores determinantes de la Gestión Administrativa que están influyendo en la Satisfacción del Cliente de la Empresa de insumos agrícolas Rey Agro.

### **Trabajos previos nacionales**

Caljaro (2018) en su tesis titulada *El control interno en el área de tesorería la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011*, para obtener el grado de Magíster en Ciencias con mención en Contabilidad Auditoria, por la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. Su principal objetivo fue describir la manera de cómo se desarrolla dicho comportamiento; el desarrollo del ambiente interno del Área de Tesorería en sus diferentes componentes, se manifiestan de manera desfavorable y generalizada para la gestión administrativa.

López (2018) en su tesis *Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en la Municipalidad Distrital del El Porvenir – 2017*, para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Su principal objetivo fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería de la Municipalidad Distrital de El Porvenir – 2017.

Naccha (2018) en su tesis titulada *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*, para adquirir el grado de Magíster en Gestión Pública, por la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Su principal objetivo fue determinar el vínculo estrecho que existe entre el clima organizacional y la gestión del talento humano en esta institución pública.

### **Gestión del talento humano**

De acuerdo con Chiavenato (2009) señaló que Se ocupan de proporcionar información dentro de la organización para que el área se haga responsable de las tareas estratégicas de orientación global, proyectados y al destino de la empresa y sus integrantes. (p.42)

Además, mencionó que hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

**Dimensión1: Conocimiento**

Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, considerando que todo conocimiento corresponde al factor más valioso del siglo XXI. El conocimiento abarca entonces, el aprendizaje continuo y contempla gran importancia.

**Dimensión 2: Habilidad**

Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.

**Dimensión 3: Juicio**

Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

**Dimensión 4: Actitud**

Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (p.50)

**Gestión administrativa**

De acuerdo con Louffat (2015) definió que “La gestión administrativa es el proceso que se encarga de administrar los recursos y medios en las diferentes áreas administrativas dentro de una organización”. (p. 16)

También señaló que en la gestión administrativa, se considera 5 aspectos importantes:

### **Dimensión 1: Planeación**

Este primer elemento consiste en determinar los escenarios futuros y la dirección de la organización, así como la determinación de los resultados que se quieren alcanzar y las estrategias para lograrlo reduciendo riesgos.

### **Dimensión 2: Organización**

Es el responsable de prototipar una estructura ordenada interna dentro de una empresa de manera simultánea con la planeación estratégica. Se refiere en el diseño y establecimiento de las estructuras, funciones, procesos y responsabilidades, así como el establecimiento de técnicas que reduzcan el trabajo.

### **Dimensión 4: Dirección**

Hace referencia a la ejecución de todas las fases del proceso administrativo a través de la conducción, estos pueden ser jefes o subordinados que orienten los recursos y el ejercicio del liderazgo.

### **Dimensión 5: Control**

El control último elemento que se utiliza en el procedimiento administrativo y se dedica a comprobar el nivel de eficiencia y eficacia de los resultados alcanzados en base de los objetivos deseados para un periodo anticipadamente determinado. Con este objetivo es indispensable aplicarlo para tomar decisiones respecto a los resultados. (p. 18)

### **Método**

El presente trabajo de investigación presentó un enfoque cuantitativo, puesto que las variables se midieron y analizaron estadísticamente, con la finalidad de comprobar numéricamente las hipótesis planteadas. La investigación fue de tipo básica, ya que se ha pretendido incrementar los conocimientos sobre la realidad de ambas variables en el entorno estudiado. Asimismo, el nivel de investigación fue correlacional, ya que se planteó determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa. Respecto al diseño que se empleó en la investigación, fue no experimental, debido a que no se manipularon las estudiadas por el investigador. Además, la información se recopiló en un mismo tiempo, por lo que el corte fue transversal o transeccional. La población de la presente

investigación estuvo conformada por 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, y la muestra a muestra estuvo constituida por 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud; la misma cantidad de la población, ello por ser un grupo pequeño.

La técnica que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para ambas variables, en escala Likert. La validez del instrumento se determinó mediante el juicio de expertos, con conocimiento suficiente de las variables estudiadas. Para establecer el nivel de confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba Alfa de Cronbach a una prueba piloto. Por ultimo. los datos fueron analizados estadísticamente en el programa SPSS (versión 24), empleando estadística descriptiva e inferencial.

## Resultados

Tabla 1.

*Distribución de frecuencias de la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	42	80,8
Alto	10	19,2
Total	52	100,0

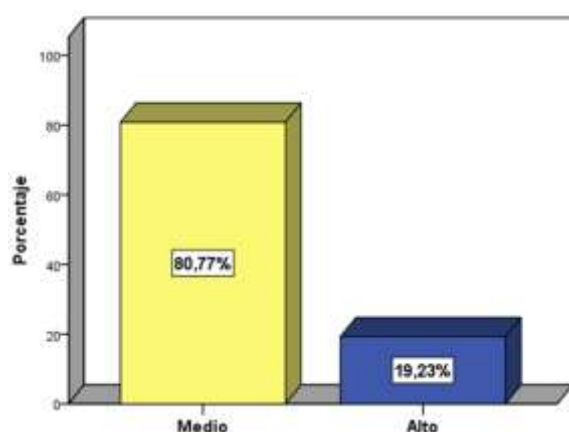


Figura 1.

Nivel de la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018.

Tabla 2.

*Distribución de frecuencias de la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	43	82,7
Alto	9	17,3
Total	52	100,0

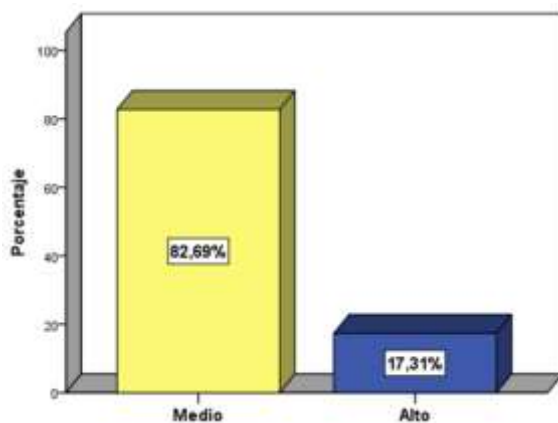


Figura 2.

Diagrama de barras del nivel de percepción de la variable administración de justicia

Tabla 3

*Prueba de correlación de la gestión del talento humano y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud Lima, 2018*

		Gestión de	
		talento humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,422
		N	52
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,422
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

Se observa que el coeficiente de correlación es 0.422 por ende la correlación es moderada. Además, el  $p = 0.002 < 0.05$  entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Es decir, existe relación positiva y significativa gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.

### **Discusión**

En los hallazgos del presente estudio se comprobó la hipótesis principal de la investigación, por consiguiente, se aplicó un cuestionario al personal administrativo del área de tesorería para conocer la percepción con respecto a ambas variables. El análisis estadístico Rho de Spearman arrojó un valor de correlación Rho de Spearman igual a 0.422 y p-valor igual a 0,002 menor que 0.05, de manera que existe relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018. Además, el 80.77% de los colaboradores percibieron que la gestión administrativa está a un nivel medio y el 82.7% afirma que la gestión administrativa está a un nivel medio.

En contraste con los resultados de la presente investigación el autor Muñoz (2015) en la investigación titulada: Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo concluyó que el 60% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la gestión de talento humano que se lleva dentro de la organización, el 4% responde no está muy de acuerdo y el 36% consideró que la gestión de talento humano en partes lo llevan de la mejor manera, sin embargo, muchas veces falta planificación. Además, según el autor Urquía (2017) en su investigación: Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud “Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016, se puede apreciar que, el grado de correlación entre la variable gestión del talento humano y calidad de servicio en el Centro de Salud “Villa Victoria Porvenir “- Surquillo 2016 es de ( $r = 0,978$ ), y el nivel de significancia es ( $p=,000$ ) (bilateral); determinando que existe una correlación directa y altamente significativa, con el cual se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Así mismo los resultados obtenidos se asemejan a los resultados del estudio de Alcivar (2016) en la investigación titulada: Gestión administrativa y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano ZAMARINO S.A. Se concluyó que el 85% de los encuestados opinan que, una de las causas de los accidentes es el

desconocimiento que tienen sobre los métodos de prevención en el área, mientras que el 15% indica que no. Por lo que se deduce que han existido accidentes en el área por el desconocimiento de las normas, por lo tanto, concluyen que es de suma importancia informar todo a los trabajadores, para que tengan conocimiento respecto al desarrollo de un manual de seguridad industrial y otras gestiones que se hagan.

Además, es relevante mencionar la investigación realizada por Caljaro (2016) en su tesis titulada: El control interno en el área de tesorería y la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011. Se concluyó que: de 32 servidores administrativos del Área de Tesorería encuestados, que representan el 40% de este conjunto, consideraron que es poco adecuado el proceso de desarrollo personal. Asimismo, asimismo el 37,5% del grupo, consideró inadecuado el proceso de desarrollo personal y el 77,5% de la muestra seleccionada, consideraron que debe contener la creación de condiciones laborales adecuadas. Para desempeñar mejor sus habilidades además de contener la creación de condiciones laborales adecuadas.

### **Conclusiones.**

En cuanto al objetivo general, mediante los valores obtenidos en la prueba de hipótesis se evidenció de forma suficiente que la variable independiente gestión del talento humano tiene relación positiva ( $Rho$  Spearman = ,422) y significativa ( $p$  valor = 0.002 menor que 0.05) con la variable dependiente gestión administrativa.

### **Referencias**

- Alcivar, J. (2016). *Gestión administrativa y operativa de prevención de riesgos y control de actividades del talento humano*, ZAMARINO S.A. (Tesis de Magister en administración de empresas mención planeación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2EE2XmJ>
- Anyosa, Y. (2016). *Subgerencia de gestión del talento humano*. Recuperado de <https://bit.ly/2PRgpVB>
- Caljaro, G. (2018). *El control interno en el área de tesorería la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia de Tacna año 2011*. (Tesis de Maestro

en ciencias con mención en Contabilidad Auditoria). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3° ed). México: The McGraw-Hill.  
Recuperado de <https://bit.ly/2JaKYGy>

López, K. (2018). *Gestión del talento humano en los procedimientos administrativos del sistema de tesorería en la Municipalidad Distrital del El Porvenir – 2017*, (Tesis de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo.

Louffat, E. (2015). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.

Mazón, S. (2014). *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas Rey Agro*. (Tesis de Magister en Gestión de Empresas). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2BuBEaj>

Montoya, C. y Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica "Visión de Futuro". 20 (2): 1-20, Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>

Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. (Tesis de Magister en Administración de empresas) Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/2rPuSrr>

Naccha, J. (2018). *La gestión del talento humano y el clima organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 2017*. (Tesis de Maestro en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo.

Nicoli, M. (2018). *La escasez de talento afecta al 43% de empleadores peruanos*. Recuperado de <https://bit.ly/2QHIp3e>

Núñez, M. (2018). *Recursos Humanos UCR: 60 años gerenciendo el talento humano*. *Semanario Universidad*. Recuperado de <https://bit.ly/2V0fLZq>



Urquía, A. (2017). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Centro de Salud “Villa Victoria Porvenir - Surquillo, 2016.* (Tesis de Magíster en Gestión Pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

## ANEXO B

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018									
Autor: Br. Dante Vilchez									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación entre habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación entre juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p>Determinar la relación entre actitud y gestión</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación positiva y significativa entre conocimiento y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre habilidad y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre juicio y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.</p>	<b>Variable 1: gestión de talento humano</b>						
			Conocimiento	Aprendizaje Formación	1 2	<p>Escala Ordinal</p> <p>Likert</p> <p>1= Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p> <p>3=A veces</p> <p>4=Casi Siempre</p> <p>5=Siempre</p>	<p>Niveles y rangos</p> <p>Bajo (11-25)</p> <p>Medio (26-40)</p> <p>Alto (41-55)</p>		
			Habilidad	Resolver Crear Innovar	3 4 5				
			Juicio	Analizar Juzgar Priorizar	6 7 8				
			Actitud	Superar dificultades Asumir riesgos Autorrealización	9 10 11				
			<b>Variable 2: gestión administrativa</b>						
			Planeación	Misión Visión Valores Estrategias	1 2 3 4			<p>Escala Ordinal</p> <p>Likert</p> <p>1= Nunca</p> <p>2=Casi nunca</p>	<p>Bajo (11-25)</p> <p>Medio (26-40)</p>
			Organización	Jerarquización Simplificación	5 6				

¿Qué relación existe entre actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018?	administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.	Existe relación positiva y significativa entre actitud y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.	Dirección  Control	Comunicación Liderazgo  Corregir Prevenir Mejorar	7 8  9 10 11	3=A veces  4=Casi Siempre  5=Siempre	Alto (41-55)
<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística empleada</b>			
Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básica  Nivel: Correlacional  Diseño: No Experimental  Corte: Transeccional o Transversal.	Población: 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018.  Tamaño de muestra: censal	<b>Variable 1: gestión de talento humano</b>  <b>Técnica: Encuesta</b>  <b>Instrumento: Cuestionario</b>  Autor: Dante Vilchez Año: 2018- Ámbito de Aplicación: individual, 15 minutos aproximadamente		<b>DESCRIPTIVA:</b>  Con la estadística descriptiva se obtuvo la distribución de frecuencias y el diagrama de barras, mediante el software estadístico SPSS.  <b>INFERENCIAL:</b>  Con la estadística inferencial se obtuvieron los valores de Rho Spearman para determinar el grado de correlación, mediante el software estadístico SPSS.			
		<b>Variable 2: gestión administrativa</b>  <b>Técnica: Encuesta</b>  <b>Instrumento: Cuestionario</b>  Autor: Dante Vilchez Año: 2018 Ámbito de Aplicación: individual, 15 minutos aproximadamente					

**ANEXO C****INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*. El cuestionario se divide en 2 secciones, se compone de 22 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una **X** la opción que considere: **1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre**.

N°	Variable: Gestión de talento humano					
<b>Dimensión 1: conocimiento</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	En el área de tesorería del Ministerio de Salud el aprendizaje es valorado en la gestión del talento humano					
2	La formación continua es practicada en la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud					
<b>Dimensión 2: habilidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
3	Resolver conflictos es un factor relevante durante la gestión de talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud					
4	La habilidad de crear es necesaria en el área de tesorería del Ministerio de Salud					
5	La habilidad de innovar beneficia al área de tesorería del Ministerio de Salud					
<b>Dimensión 3: juicio</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6	Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión de talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud					
7	Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión de talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud					

8	Definir prioridades es una actividad regular en la gestión de talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud					
<b>Dimensión 4: actitud</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión de talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud					
10	En el área de tesorería del Ministerio de Salud toman en cuenta la actitud de asumir riesgos para lograr metas					
11	Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud					

**Gracias por su preciado tiempo.**

## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	<b>Variable: Gestión administrativa</b>					
<b>Dimensión 1: planeación</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
12	Está claramente definida la misión del área de tesorería del Ministerio de Salud					
13	La visión del área de tesorería del Ministerio de Salud está claramente determinada					
14	En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud están establecidos los valores de la organización					
15	El área de tesorería del Ministerio de Salud cuenta con una gestión administrativa que emplea estrategias a fin de garantizar las metas planteadas					
<b>Dimensión 2: organización</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
16	En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud se aplica la jerarquización para mejor organización					
17	La simplificación del trabajo se emplea como técnica de organización en el área de tesorería del Ministerio de Salud					
<b>Dimensión 3: dirección</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
18	La comunicación es clave en la dirección del área de tesorería del Ministerio de Salud					
19	El ejercicio de liderazgo en el área de tesorería del Ministerio de Salud permite una gestión administrativa óptima					
<b>Dimensión 4: control</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
20	En el área de tesorería del Ministerio de Salud se determinan los estándares a seguir para corregir las operaciones					
21	En el área de tesorería del Ministerio de Salud se establece el control necesario para prevenir errores en las operaciones					
22	En el área de tesorería del Ministerio de Salud se siguen los estándares para mejorar continuamente las operaciones					

**Gracias por su preciado tiempo.**

**ANEXO D**

**CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO</b> ¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud el aprendizaje es valorado en la gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
2	¿La información continua es practicada en la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDAD</b>							
3	¿Resolver conflictos es un factor relevante durante la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
4	¿La habilidad de crear es necesaria en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
5	¿La habilidad de innovar beneficia al área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: JUICIO</b>							
6	¿Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
7	¿Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
8	¿Dejar pendientes es una actividad regular en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: ACTITUD</b>							
9	¿Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
10	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud toman en cuenta la actitud de asumir riesgos para lograr metas?	✓		✓		✓		
11	¿Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		





ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

*C. p. c. n. c.*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Carlos García Pérez*    DNI: *78955588*

Especialidad del evaluador: *Enfermería y Salud Pública*    *A.* de ..... del 20.....

- <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 cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Handwritten Signature]*

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia 1		Relevancia 4		Claridad 2		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
12	<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b> ¿Está claramente definida la misión del área de tesorería del Ministerio de salud?	✓						
13	¿La visión del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos y está claramente determinada?	✓						
14	¿En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos los valores de la organización?	✓						
15	¿La misión del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos y está claramente determinada?	✓						
16	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION</b> ¿En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de salud se tiene la jerarquización para mejor organización?	✓						
17	¿La capacitación del trabajo se emplea como técnica de organización el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓						
18	<b>DIMENSION 3: DIRECCION</b> ¿La comunicación es clave en la dirección del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓						
19	¿El ejercicio de liderazgo en el área de tesorería del Ministerio de Salud permite una gestión administrativa optima?	✓						
20	<b>DIMENSION 4: CONTROL</b> ¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se determinan los estándares requeridos para corregir las operaciones?	✓						
21	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se establece el control necesario para prevenir errores en las operaciones?	✓						
22	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se siguen los estándares para mejorar continuamente las operaciones?	✓						



ESCUOLA DE POSTGRADO

Observaciones (preclarificar si hay)

suficiencia):

*Espl. n.l.k.*

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Alonso Andrés Basso* DNI: *72061045*

Especialidad del evaluador: *Enfermería y Fisioterapia*  
de ..... del 20.....

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

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

*[Handwritten Signature]*

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO</b>							
1	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud el aprendizaje es valorado en la gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
2	¿La información continua es practicada en la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDAD</b>							
3	¿Resolver conflictos es un factor relevante durante la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
4	¿La habilidad de crear es necesaria en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
5	¿La habilidad de innovar beneficia al área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: JUICIO</b>							
6	¿Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
7	¿Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
8	¿Definir prioridades es una actividad regular en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: ACTITUD</b>							
9	¿Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
10	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud toman en cuenta la actitud de asumir riesgos para lograr metas?	✓		✓		✓		
11	¿Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): no aplicable

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Moracho Rocca Aguirre DNI: 3.2.4.0.34.19

Especialidad del evaluador: Genético

17 de Diciembre del 2017

*[Handwritten Signature]*

Firma del Experto Informante:

<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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
12	<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b> ¿Fue claramente definida la misión del área de tesorería del Ministerio de Salud?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	¿La visión del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos y no claramente determinada?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de salud se han establecido los valores de la organización?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿La visión del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos y no claramente determinada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de salud se aplica la jerarquización para mejor organización?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿La multiplicación del trabajo se emplea como técnica de organización el área de tesorería del Ministerio de Salud?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	<b>DIMENSION 3: DIRECCION</b> ¿La comunicación es clave en la dirección del área de tesorería del Ministerio de Salud?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	¿El ejercicio de liderazgo en el área de tesorería del Ministerio de Salud permite una gestión administrativa optima?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	<b>DIMENSION 4: CONTROL</b> ¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se determinan los estándares para corregir las operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se establece el control necesario para prevenir errores en las operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se siguen los estándares para mejorar continuamente las operaciones?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Observaciones (precisar si hay suficiencia): es aplicable

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Moracho Rivera Agustín DNI: 37493479

Especialidad del evaluador: Química  
17 de Diciembre del 20...

<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.

[Firma]

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CONTROL INTERNO

N°	Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO</b>							
1	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud el aprendizaje es valorado en la gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
2	¿La información continua es practicada en la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDAD</b>							
3	¿Resolver conflictos es un factor relevante durante la gestión del talento humano en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
4	¿La habilidad de crear es necesaria en el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
5	¿La habilidad de innovar beneficia al área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: JUICIO</b>							
6	¿Analizar situaciones para el logro de metas es considerada en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
7	¿Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
8	¿Definir prioridades es una actividad regular en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 4: ACTITUD</b>							
9	¿Superar dificultades es una actitud valorada en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
10	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud toman en cuenta la actitud de asumir riesgos para lograr metas?	✓		✓		✓		
11	¿Es relevante la autorrealización individual en la gestión del talento humano del área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		





Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garay Chirardi Bisot    DNI: 06408163

Especialidad del evaluador: Magister en Gerencia Administrativa

14 de 12 del 2014

*[Handwritten Signature]*

Firma del Experto Informante.

<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



UCV  
UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DEL VALLE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Ítem	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>1</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
12	<b>DIMENSION 1: PLANEACION</b> ¿Cada ítem claramente define la misión del área de tesorería del Ministerio de salud?	✓		✓		✓		
13	¿La visión del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos. Está claramente determinada?	✓		✓		✓		
14	¿En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de salud en los establecidos los valores de la organización?	✓		✓		✓		
15	¿La visión del área de tesorería del Ministerio de salud están establecidos. Está claramente determinada?	✓		✓		✓		
16	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACION</b> ¿En la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de salud se aplica la jerarquización para mejor organización?	✓		✓		✓		
17	¿La simplificación del trabajo se emplea como técnica de organización el área de tesorería del Ministerio de Salud?	✓		✓		✓		
18	<b>DIMENSION 3: DIRECCION</b> ¿La comunicación es clave en la dirección del área de tesorería del Ministerio de salud?	✓		✓		✓		
19	¿El ejercicio de liderazgo en el área de tesorería del Ministerio de Salud permite una gestión administrativa óptima?	✓		✓		✓		
20	<b>DIMENSION 4: CONTROL</b> ¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se determinan los estándares mejor para corregir las operaciones?	✓		✓		✓		
21	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se establece el control necesario para prevenir errores en las operaciones?	✓		✓		✓		
22	¿En el área de tesorería del Ministerio de Salud se siguen los estándares para mejorar continuamente las operaciones?	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay)

suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  No aplicable

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garay Echagui César DNI: 26.408.163

Especialidad del evaluador: Magister en Administración

...de 12 del 2012

<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> Cantidad: 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

  
Firma del Experto Informante.



#### Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Alejandro Menacho Rivera, tomando conocimiento de la tesis de la estudiante Dante Fortunato Vilchez Vilchez "Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018". Constató que la misma tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de enero de 2019

DNI: 32403439

Alejandro Menacho Rivera

feedback studio

Dante Vilchez TESIS DANTE VILCHEZ 10/01/2019\_1.docx 8 de 17

0

**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Gestión del talento humano y gestión administrativa  
del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima  
2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestría en Gestión Pública**

**AUTOR:**  
**Br. Dante Fortunato Vilchez Vilchez**

Página 1 de 105 Número de palabras: 20173

Tercer Report High Resolution Actualizar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

VILCHEZ VILCHEZ DANTE FORTUNATO  
D.N.I. : 27614579  
Domicilio : Tr. UNION 441 - LA PERLA  
Teléfono : Fijo 4294573 Móvil 994604315  
E-mail : dantefortuna@gmail.com / dantefortuna@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO  
Mención : GESTION PUBLICA

Doctorado

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

VILCHEZ VILCHEZ DANTE FORTUNATO

Título de la tesis:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y GESTION ADMINISTRATIVA  
DEL MINISTERIO DE SALUD LIMA 2016

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 15-07-19



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DANTE FORTUNATO VILCHEZ VILCHEZ

INFORME TITULADO:

GESTION DEL TALENTO HUMANO  
Y GESTION ADMINISTRATIVA DEL AREA DE  
TESORERIA DEL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA:

15.02.19

NOTA O MENCIÓN:

APROBADO POR MAYORIA



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN