



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y gestión de talento humano por
competencia de la Municipalidad Centro Poblado San
Antonio - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Charres Miranda, Jesús Gerardo

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Gleni Dominga Gongora Fernández
Presidente

Dr. Robinson Bernardino Almanza Cabe
Secretario

Dr. Dulio Oseda Gago
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo a Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor. ´

A mis padres, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Jesús

AGRADECIMIENTO

Al alcalde de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, don
Abraham Alejandro Cárdenas Romero

A las autoridades universitarias de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

A mi asesor, el Dr. Dulio Oseda Gago, por su invaluable apoyo.

Quiero agradecer a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de
nuestro camino universitario, y que me Ayudaron en asesorías y dudas
presentadas en la elaboración de la tesis.

El Autor

DECLARACIÓN JURADA

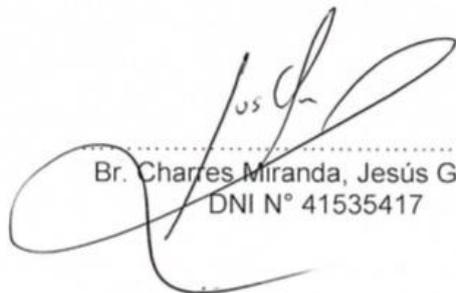
Yo, Br. Charres Miranda, Jesús Gerardo; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 41535417, con la tesis titulada: Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio - 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 agosto del 2018.



Br. Charres Miranda, Jesús Gerardo
DNI N° 41535417

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la tesis titulada: Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio – 2018, con la finalidad de determinar la relación entre la gestión administrativa y gestión de talento humano por competencia en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado San Antonio – 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii

I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del problema.....	25
1.6. Hipótesis.....	25
1.7. Objetivos.....	26

II MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de Investigación.....	27
2.2. Variables, operacionalización.....	28
2.3. Población y muestra.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Método de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	32

III RESULTADOS.....	33
IV DISCUSIÓN.....	47
V CONCLUSIONES	
VI RECOMENDACIONES	
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS:	
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Matriz operacionalización de variables	
Anexo 03: Matriz del instrumento	
Anexo 04: Instrumento (cuestionario)	
Anexo 05: Fichas de validación	
Anexo 06: Confiabilidad Alpha de Cronbach	
Anexo 07: Constancia de aplicación	
Anexo 08: Base de datos	
Anexo 09: Evidencias fotográficas.	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Variable Gestión administrativa.....	33
Tabla 02: Dimensión Motivación.....	35
Tabla 03: Dimensión Liderazgo	36
Tabla 04: Dimensión Comunicación.....	37
Tabla 05: Variable Gestión del talento humano por competencias.....	38
Tabla 06: Dimensión Gestión de desempeño	39
Tabla 07: Dimensión Clima organizacional.....	40
Tabla 08: Dimensión Selección de personal.....	41
Tabla 09: Prueba de hipótesis general.....	43
Tabla10: Prueba de hipótesis especifica 1.....	44
Tabla11: Prueba de hipótesis especifica 2.....	45
Tabla12: Prueba de hipótesis especifica 3.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Variable Gestión administrativa.....	45
Figura 02: Dimensión Motivación.....	46
Figura 03: Dimensión Liderazgo.....	47
Figura 04: Dimensión Comunicación.....	48
Figura 05: Variable Gestión del talento humano por competencias.....	49
Figura 06: Dimensión Gestión de desempeño.....	50
Figura 07: Dimensión Clima organizacional.....	51
Figura 08: Dimensión Selección de personal.....	52

RESUMEN

El presente estudio de investigación, se ha desarrollado a fin de alcanzar el objetivo central: Determinar la relación existe entre la Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018, para lo cual se formuló la hipótesis: Existe una la relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Gestión Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

La presente investigación es correlacional, con un diseño transversal - correlacional. Se ha empleado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para establecer el grado de correlación entre ambas variables descritas. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la municipalidad.

Los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico se ha encontrado que existe una correlación positiva alta, con un p-valor: $0,000 < 0,010$ entre la gestión administrativa y gestión talento humano por competencia en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

Palabras clave: Gestión administrativa, gestión talento humano, competencia y Municipalidad del Centro Poblado.

ABSTRACT

The present research study has been developed in order to achieve the central objective: Determine the relationship between the Administrative Management and Management of Human Talent by Competition of the Municipality of the Town Center of San Antonio in 2018, for which formulated the hypothesis: There is a direct and significant relationship between the Administrative Management and Human Talent Management by Competition of the Municipality of the Town Center of San Antonio in 2018.

The present investigation is correlational, with a transversal - correlational design. The survey technique has been used and as an instrument the questionnaire to establish the degree of correlation between both variables described. The sample consisted of 40 workers of the municipality.

The results obtained from the statistical analysis have found that there is a high positive correlation, with a p-value: $0.000 < 0.010$ between the administrative management and human talent management by competition in the workers of the Municipality of the Town Center of San Antonio in the year 2018.

Keywords: Administrative management, human talent management, competence and district municipality.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión del talento a nivel internacional es percibida, a decir de Chiavenato (2009) como el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. Y precisamente ello es lo que falta en las organizaciones, el personal que maneje el conocimiento como un talento a explotar. En ese sentido la gestión del talento busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Además, retener o incluso atraer a aquellas personas con talento será una prioridad.

A nivel internacional, también se tienen el término fue acuñado por David Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998. El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen. Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. Por qué no ser el mejor si podemos serlo.

La gestión del talento a nivel del Perú, es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento y las habilidades de sus empleados. Las compañías que han puesto la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de empleado. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su empresa, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento a la estrategia de negocios requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la empresa. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la organización.

Definitivamente el talento humano es fundamental en una institución pública o privada ya que corresponde al conjunto de capitales utilizados en la producción de diversos servicios que se presta para satisfacción de las necesidades del público o usuarios.

El trabajo es una acción razonada y evidentemente voluntaria de los individuos mediante el cual se muestra y demuestra el talento humano, este hace que se produzca bienes y servicios para, según Abraham Maslow satisfacer las necesidades del hombre, también se establece relaciones entre ellos los trabajadores; sin duda con la tecnología actualizada tanto con máquinas y equipos complementan la producción de servicios para satisfacción de necesidades.

En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se observa carencia de conocimiento administrativo del personal que labora en dichas oficinas a cargo de administración, la mayoría no cuenta con un perfil profesional acorde a la labor asignada, posteriormente ellos están capacitándose para afrontar retos que le exige estar a la actualidad de la globalización, el personal que labora debe contar con habilidades, destrezas que le permitan vencer los retos laborales.

La falta de selección especializada y el control de las funciones asignadas y como consecuencia a falta de estas etapas planificación se da el retraso de la entrega de documentación e información entre dependencias de la Institución y se perjudica al interesado o usuario de la institución.

Por todo lo señalado anteriormente surge el interés y la necesidad de realizar una investigación de carácter cuantitativo y del nivel correlacional referido a la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores al interior de de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el periodo 2018.

1.2. Trabajos previos

Se han hallado varios informes o antecedentes a nivel internacional y que se citan a continuación:

Guerrero, (2014) Con su trabajo de maestría: *Gestión del talento humano establecido en competencias- Ecuador*, Llegando a las siguientes conclusiones: La investigación concluye que el capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones de esta manera marcando la diferencia entre otros (Chiavenato, 1994), (Goleman, 1999), (Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para las instituciones y organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, continúa siendo un tema complicado, es decir, temas como el deber, actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, la motivación, la comunicación, etc., son necesidades frecuentes en las instituciones u organizaciones. Por lo tanto, el ámbito institucional necesita de profesionales que le permita estar a la mira del comportamiento de las personas y examinar relaciones eficaces entre la conducta de las personas y el ambiente en que ellas se encuentran buscando así detectar dificultades.

Aguilar, (2011) quien presentó su tesis de maestría: *La gestión del talento humano, Ecuador*. La investigación fue aplicada, de nivel descriptivo, concluyendo que, para ocupar el puesto, tiene que cumplir ciertos requisitos el profesional que pueda ocupar una plaza vacante dentro de la institución, es decir que mínimamente debe contar con un perfil profesional afín a dicho cargo para que alcance ocupar la vacante, el diseño de puestos es fundamental para facilitar el reclutamiento y selección de personal adecuado para el área requerida.

Cabrera, (2012) sustentó su tesis de maestría: *Gestión por competencia del talento humano en la asociación civil sin fines de lucro, sociedad misionera internacional, iglesia adventista del séptimo día*. Venezuela. La investigación fue del nivel descriptivo y del tipo aplicada. Trabajo con una muestra probabilística. Llegó a las siguientes conclusiones: a) El plan de toda organización o institución debe estar enfocado en calidad de prestación del servicio, para ello se requiere de un mecanismo adecuada de la institución, que depende del Talento Humano. b) plantear los perfiles de cargo, de acuerdo a los trabajos y funciones que cumplirán;

tomando en cuenta los conocimientos y experiencias previas adquiridas por la persona que laborarán en dicho cargo. C) Gestión del Talento Humano es más eficaz cuando existe un Manual de Normas y Reglamento internos de Personal y un Manual de descriptivo.

Las tesis a nivel nacional se tienen a los siguientes:

Inca, (2015) en sus tesis de maestría: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio de Andahuaylas, 2015*. UNJMA. El presente trabajo de investigación se realizó; en la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio de Andahuaylas en el área de recursos humanos, con el enfoque cuantitativo, diseño transeccional – correlacional. El objetivo principal, es determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio de Andahuaylas. Las dimensiones que se emplearon para la investigación son la selección de personal que tiene el objetivo de contratar a los más idóneos para el puesto de trabajo; así como la capacitación de personal, cada individuo necesita una actualización y adaptación a los cambios tecnológicos, además para la calidad de trabajo se debe adecuar los ambientes.

Cachuan, (2015). Con su tesis de maestría: *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, año 2014*; La investigación fue aplicada de nivel explicativo, y llegó a la conclusión que la inadecuada gestión de trabajo generó baja productividad por lo tanto un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero; generada por conflictos en el clima laboral.

Vásquez, (2015). Con su trabajo de investigación de maestría: *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*. Perú. La investigación fue cuantitativo del tipo aplicada, de nivel explicativo. Llegó a la conclusión que, para organizar el puesto de trabajo, tanto habituales como periódicas que debe cumplir el trabajador, la empresa es responsable por dar a

conocer las funciones que cada trabajador debe cumplir, los personales deben saber sus deberes que tienen que cumplir.

1.3. Teorías relacionadas al tema

En muchas ocasiones nos equivocamos al entender qué es una empresa lo que dificulta saber qué es exactamente la Gestión Administrativa dentro de la misma.

Según (Vásquez, 2015) lo define como “un grupo social en el que, a través de la administración de capital y el trabajo, se producen bienes y/o servicios tendientes a la satisfacción de las necesidades de cada comunidad” (p.166).

Se deduce que el concepto gestión administrativa se refiere a las formas, estrategias y mecanismos diseñados con el fin de hacer cumplir los objetivos de una empresa, por lo que es primordial tener claro lo que queremos lograr como resultado del trabajo en la compañía, es decir, poder responder con elocuencia a la siguiente pregunta: ¿cuáles son los objetivos de la empresa?

Y para saberlo es importante detenerse a pensar en cuál es el sueño o el propósito general por el que se creó la empresa y, a partir de ahí, fragmentar las ideas en metas más pequeñas que pueden ser ejecutadas a partir de acciones concretas. Entonces, se puede comenzar con lo macro para aterrizar en aspectos más puntuales y diseñar una guía de acción, lo cual es mucho más sencillo y realista luego de hacer este ejercicio tan necesario, pero que no todas las personas realizan a conciencia.

La empresa nació para atender los deseos de la sociedad, para satisfacer sus necesidades a cambio de una prestación económica que compense el riesgo y los esfuerzos de las inversiones de los empresarios. La gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio, debido a que de ella dependerá el éxito que tenga dicho negocio.

¿Qué nos aporta una administración rigurosa y eficaz? Los beneficios de realizar una administración rigurosa y eficaz de una forma metódica y prolongada en el tiempo, produce a nivel empresarial una serie de beneficios que para la empresa serán muy importantes. Os apunto unos cuantos factores, pero podríamos incluir muchos más: Optimizaremos recursos, minimizar riesgos, certeza a la hora trabajar datos, seguridad en la toma de decisiones.

Actualmente muchos negocios cierran, y uno de los problemas es no haber sabido gestionar todos los recursos desde una administración eficaz partiendo de la premisa que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización.

Los principios básicos de la gestión administrativa, existe mucha literatura académica e informal que habla sobre los principios de la gestión administrativa o los pilares innegociables que rigen una buena gerencia, y si bien nadie se atrevería a afirmar que unos son más importantes que otros, ya que este tipo de tesis son un poco subjetivas, nosotros quisimos nombrar cuatro que a nuestro modo de ver son fundamentales:

Planeación: De acuerdo con lo que ya habíamos hablado acerca de la elaboración de los objetivos y la creación de una guía de acción congruente, la planeación es el cimiento del éxito empresarial; y aunque no se puede asegurar que es una garantía absoluta para conquistar el mercado, en la medida que responda a la realidad de la empresa, muy posiblemente contribuirá al crecimiento y eventual logro del más ambicioso de los propósitos.

Es decir que de nada sirve redactar unos objetivos gigantes si no se cuenta con las herramientas, el personal, o la capacidad productiva para lograrlos; ya que incluso en el caso de que más clientes soliciten los productos o servicios de la organización, sino se puede responder a estos pedidos oportunamente y con calidad, la empresa va a perder más de lo que podría ganar.

Entonces, la actitud que debe acompañar la manera en que se entiende la planeación en una empresa es la sensatez, hay que soñar en grande, pero planear de manera lógica para que cada día se puedan ejecutar tareas pequeñas que en conjunto aporten al progreso de la compañía y el bienestar de sus trabajadores.

Orden: De la mano de la planeación está el orden como otro principio básico de la gestión empresarial, pues una característica elemental de la primera, es la segunda. Un plan desorganizado no tiene sentido, y, al mismo tiempo, un plan cuyos pasos no se sigan lógicamente tampoco lo tiene. Esto, desde el punto de vista estratégico.

Ahora bien, desde la perspectiva material, los recursos físicos también deben permanecer organizados, incluso en los flujos de producción y mientras estos se movilizan, todo el proceso debe tener una estructura. Ya que, en caso contrario, se pueden dañar o perder. No obstante, en este punto por ejemplo vale la pena resaltar la utilidad de un sistema de gestión administrativa, ya que con él es posible localizar y conocer el estado de los productos en todo momento.

Disciplina: La disciplina es la manera organizada y sistemática de realizar ciertas actividades encaminadas a cumplir un objetivo, por lo que intuitivamente podemos ver la relación de este precepto con los anteriores. De modo que, si en la empresa se diseña un plan con pasos ordenados, las personas involucradas deben respetarse de manera estricta, pues de otra forma tampoco se pueden lograr los objetivos planteados.

Coherencia: Según la RAE la coherencia es la “actitud lógica y consecuente con los principios que se profesan”, concepto pertinente en todos los ámbitos de la vida y, por supuesto, de la gestión empresarial. Este punto es importante al destacar que las responsabilidades y cargas laborales se deben delegar de manera racional para que las personas puedan cumplirlas a cabalidad.

Además, con la coherencia también nos referimos a la manera en que los recursos, tanto materiales como humanos, se distribuyen al interior de una empresa, que debe ser hecho de manera funcional respecto a la productividad, pero también sensible con las necesidades de los trabajadores que, aunque productivos no deben ser vistos como máquinas, y solamente una empresa que se preocupe por ser coherente en cada uno de los aspectos que la rigen, puede lograrlo.

Las herramientas de trabajo y la gestión administrativa, aunque los principios que nombramos hacen referencia casi que exclusivamente al aspecto personal porque se relacionan de manera directa con las actitudes y, sobre todo, con las prácticas de las personas en un contexto específico como el laboral, el hecho de que estas acciones estén mediadas por el uso de herramientas, hace necesario prestar atención a los instrumentos de trabajo.

Entonces, es en este punto donde debemos hablar nuevamente sobre los sistemas de gestión administrativa, su composición y lo que nos pueden ofrecer para facilitar las labores diarias. En el caso del orden, por ejemplo, y como habíamos mencionado anteriormente, la implementación de un sistema de gestión administrativa como un software facilita el control y monitoreo de los artículos que se producen, venden o guardan en las bodegas, lo cual, sin lugar a dudas, ayuda a los trabajadores y el administrador del negocio.

Las dimensiones de la gestión administrativa según (Morales y Prieto, 2013) son: La motivación puede definirse como «el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo». Otros autores definen la motivación como «la raíz dinámica del comportamiento»; es decir, «los factores o determinantes internos que incitan a una acción».

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, Liderazgo: Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de delegar, tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización), Comunicación: Es la actividad consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir significados a través de un sistema compartido de signos y normas semánticas. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar, la composición del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal.

Ahora veamos la segunda variable de estudio:

Para Chiavenato, (2009, p. 7) literalmente menciona que: la gestión del talento humano es una función vital que permite la colaboración eficaz de las personas involucradas para alcanzar los objetivos de la organización y a su vez los individuales, buscando la eficacia de la organización.

El término, “gestión del talento” significa diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerenciar a individuos de alto-valor o “muy capaces,” mientras que, para otros, es cómo se maneja el talento en general - es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño tratan con dos temas importantes: el rendimiento y el potencial.

El rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. Sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades.

Los aspectos principales de la gestión del talento dentro de una organización deben siempre incluir: La gestión del desempeño, El desarrollo del liderazgo, La planificación de los recursos humanos/identificar las brechas de talento, El reclutamiento.

Dicho término de la gestión del talento se asocia generalmente a las prácticas de recursos humanos basadas en la gestión por competencias. Las decisiones de la gestión del talento se basan a menudo en un sistema de competencias organizacionales claves y en competencias inherentes al cargo. El sistema de competencias puede incluir conocimiento, habilidades, experiencia y rasgos personales (demostrados por comportamientos definidos). Los modelos más antiguos de competencias también incluían cualidades que raramente predicen el éxito (por ejemplo, la educación, la antigüedad, y factores de diversidad que hoy son considerados discriminatorios o poco ético dentro de organizaciones).

Un mercado del talento es una estrategia de la capacitación y desarrollo del empleado que se establece en una organización. Es de mayor beneficio para empresas en que el empleado más productivo puede escoger los proyectos y las asignaciones que son las más ideales para el empleado en particular. Un sitio ideal es aquel en la productividad particulares de cada individuo (administración de proyectos o conocimiento destacado en un campo en particular) con la tarea a realizarse. Los ejemplos de las compañías que implementan la estrategia del mercado del talento son American Express e IBM.

En las condiciones económicas actuales, muchas compañías han sentido la necesidad de bajar costos. Éste debe ser el ambiente ideal para ejecutar un sistema de gestión del talento como medio para optimizar el rendimiento de cada empleado y de la organización. Sin embargo, dentro de muchas compañías el concepto de la gestión del capital humano apenas empieza a desarrollarse. “En realidad, solo un 5% de las empresas dicen que tienen una estrategia de gestión del talento y programas operativos en ejecución.

Importancia de la gestión del talento humano, desde hace un buen tiempo, las personas están tomando mayor conciencia de la importancia del factor humano en el éxito de los planes y programas y el logro de las metas organizacionales.

Tradicionalmente, la Gestión del Talento Humano ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún hoy existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área operativa, Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

¿Por qué estudiar Gestión del Talento Humano? Para trabajar con las personas en forma efectiva es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas y prácticas disponibles que pueden ayudar a obtener una fuerza de trabajo diestra y motivada.

La ventaja competitiva a través de la gente. Aunque las personas son importantes para las organizaciones, en la actualidad han adquirido una función aún más importante en la creación de ventajas competitivas para la organización. De hecho, un número creciente de expertos plantea que la clave del éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, si bien es un proceso complejo, y requiere un trabajo arduo, proporciona una base a largo plazo para realizar las innovaciones y cambios, desarrollo de productos y servicios y el logro de la misión.

La Gestión del Talento Humano moderna va más allá de la Administración de las Personas, sino que está orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto: lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo.

Conocimiento de la Organización. Entender los indicadores clave del éxito organizacional que ilustren las relaciones entre la inversión de RRHH y el impacto estratégico en la organización. El éxito de RR.HH. no se mide mediante sus actividades, sino en los resultados organizacionales. Cuando a los directivos de las organizaciones se les especifica qué prácticas de RR.HH. podrían mejorar la calidad de la gestión y qué resultados podrían esperarse, se muestran mucho más favorables a invertir en RRHH.

Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos. - Ser capaz de identificar qué prácticas ofrecen una mayor rentabilidad respecto a la inversión, cuáles tienen el mayor impacto estratégico o influyen más en los trabajadores.

Sus dimensiones fueron según Chiavenato, (2015): |Gestión de desempeño: La gestión del desempeño es una de las principales herramientas que utilizan las empresas actualmente para promover el talento entre sus empleados. El objetivo de esta función es mejorar los resultados que los diferentes equipos de trabajo puedan obtener, mejorar la satisfacción y motivar el talento de los trabajadores. La importancia de esta herramienta – la gestión y la evaluación del desempeño – reside en la posibilidad de identificar y retener ese talento, al mismo tiempo que se mejora la comunicación en la empresa y el desarrollo del personal, al posibilitarles una formación constante y establecer objetivos y metas.

Clima organizacional: Ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima organizacional. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. Por su parte, el clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

Selección de personal: Es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo. Conoce por qué el reclutamiento de personal es importante para encontrar a los candidatos perfectos.

1.4. Formulación del problema

Problema general:

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018?

Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la Gestión de la motivación y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018?

¿Qué relación existe entre la Gestión del liderazgo y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018?

¿Qué relación existe entre la Gestión de comunicación y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018?

1.5. Justificación

La investigación ofreció aportes a nivel teórico, ya que la importancia de esta investigación, sirve para conocer y ampliar la información sobre las variables de estudio y determinar la relación de dirección administrativa y gestión del talento humano. En tal sentido, lo anterior permite contrastar y asumir posiciones de acuerdo a la realidad observada en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

A nivel práctico, porque a partir de los resultados se plantearán sugerencias con la única y exclusiva finalidad de buscar un cambio radical en la actitud de los trabajadores, ya que ellos no pueden estar al margen de la problemática que se presenta en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio.

A nivel social, la presente investigación es importante porque trasciende a nuestra sociedad.

1.6. Hipótesis:

Hipótesis de investigación

Hi: Existe una la relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Gestión Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

Ho: No existe una la relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Gestión Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre la gestión de la motivación y la Gestión Talento de Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión del liderazgo y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio en el año 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la Gestión de comunicación y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación existe entre la Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro poblado de San Antonio en el año 2018.

Objetivos específicos:

Determinar entre la Gestión de la motivación y la Gestión Talento de Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

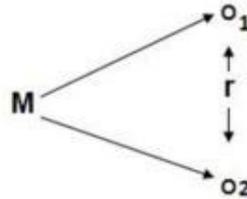
Determinar la Qué relación existe entre la Gestión de liderazgo y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

Determinar la relación que existe entre la Gestión de comunicación y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño

El presente diseño es transversal y su esquema es:



Dónde:

M = Muestra

O₁ =Variable 1

O₂ =Variable 2

r= Posible Relación

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Conformado por las dimensiones siguientes:

Motivación, liderazgo y comunicación.

Variable 2: Gestión del talento Humano por competencias

Conformado por las dimensiones siguientes: gestión del desempeño, clima organizacional y selección de personal.

Operacionalización de variables:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa (Variable 1)	Koontz, Wehrich & Cannice (2012) : “Dirección es el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo”. (p. 483)	Se evalúa la Variable direccional administrativa a través de las dimensiones tales como motivación, liderazgo y comunicación utilizando el cuestionario para dirección administrativa	Motivación	Nivel de motivación	Ordinal
			Liderazgo	Nivel de liderazgo	
			Comunicación	Nivel de comunicación	
Gestión del Talento Humano por competencias (Variable 2)	Se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada Ocupación, (...).	Se evalúa la variable Gestión del talento Humano en las dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de	Gestión del Desempeño	Conocimiento en gestión de talento.	Ordinal
				Modalidades de evaluación de desempeño.	
	Elementos que movilizan al ser humano, talentos Como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud. Chiavenato, I. (2009). “Gestión de talento humano”.			Factores de optimización.	
				Rotación de puesto	
			Selección de personal		Captación de personal

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Hernández, et al. (2010):” Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

La población en la presente investigación está constituida por 40 trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2018.

Muestra:

Para Hernández et al. (2010).” Sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población.”

En vista de que la población es pequeña se considera para el presente estudio a todos los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – 2018; entonces la muestra, es censal.

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

Técnicas:

Según Sabino (2009) Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. (p.149). Para recolectar los datos de las variables de estudio; gestión administrativa y gestión del talento humano por competencias se utiliza una encuesta.

Instrumentos:

Los instrumentos fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor, se utilizaron dos instrumentos:

Cuestionario para gestión administrativa: para determinar el nivel de dirección administrativa; que comprende las siguientes dimensiones motivación, liderazgo y comunicación.

Cuestionario para gestión del talento humano por competencias: para determinar el nivel de gestión del talento humano; que comprende las siguientes dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de personal.

Validez y confiabilidad

Para la validez de contenido de los cuestionarios para dirección administrativa y cuestionario para gestión del talento humano, que considerando las características de los sujetos en estudio y que los instrumentos a emplear requieren superar y cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validez, sometió al criterio del juicio de expertos, quienes validaron el contenido de los cuestionarios determinando que es apto para ser aplicado.

Grado académico	Mención	Nombre y apellidos
Doctor	Administración	Dulio Oseda Gago
Doctora	Administración	Ruth Katherine Mendivel Geronimo
Magister	Gestión Pública	Jorge Torres Núñez

Para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a un grupo para la fiabilidad de los cuestionarios para gestión administrativa y cuestionario para gestión del talento humano por competencias, que será aplicado a una institución del sector público, a un grupo de 10 sujetos; y poder determinar el coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach”.

La confiabilidad de los instrumentos para motivación laboral y satisfacción laboral, se determinó mediante el “Alfa de Cronbach”.

Cuestionario para la Gestión Administrativa

Como proceso, también se ha calculado el coeficiente de confiabilidad de los dos instrumentos de investigación, donde se obtuvieron a través del método del alfa de Cronbach. El coeficiente obtenido fue igual a 0,922 y 0,916 los cuales son muy bueno.

De donde podemos deducir hecha la aplicación piloto que la confiabilidad del instrumento “Gestión administrativa” es igual a 0,922 y en la “Gestión del talento humano por competencias” igual a 0,916. Ahora bien, teniendo de referencia a Oseda, (2014) los valores hallados pueden ser comprendidos entre el siguiente cuadro:

Equivalencias de la confiabilidad

0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (Oseda, 2014).

Se deduce que ambos cuestionarios de encuesta tienen una excelente confiabilidad.

Por otro lado, la validación de los instrumentos de investigación se realizó mediante el método de juicio de expertos, para el cual se ha consultado a 3 expertos, profesionales especialistas en el rubro, todos ellos con grado de doctor en la mención.

2.5. Método de análisis de la información

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se ha realizado con las siguientes tareas:

Se revisa los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.

Se codificó las respuestas de los cuestionarios en orden correlativo de cada una.

En el procesamiento de los datos se realizó mediante el empleo del software estadístico SPSS Vs 25 y Excel 2016.

Se elaboró cuadros de frecuencia de una y doble entrada, gráficos; se calculó las medidas descriptivas según el tipo de variable

Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999). Para la presente investigación, se trabajará con los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio de Moquegua, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y, en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza laboral e institucional.

III. RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos luego del procesamiento de las variables de las encuestas realizadas a la muestra censal, para lo cual se inicia mostrando los resultados a nivel de tablas y figuras de las variables de estudio, dimensiones de las variables y se termina con los ítems por cada dimensión.

Tabla 01

Variable Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia Porcentaje	
Muy deficiente	2	5
Deficiente	10	25
Bueno	17	43
Muy bueno	11	27
Total	40	100.

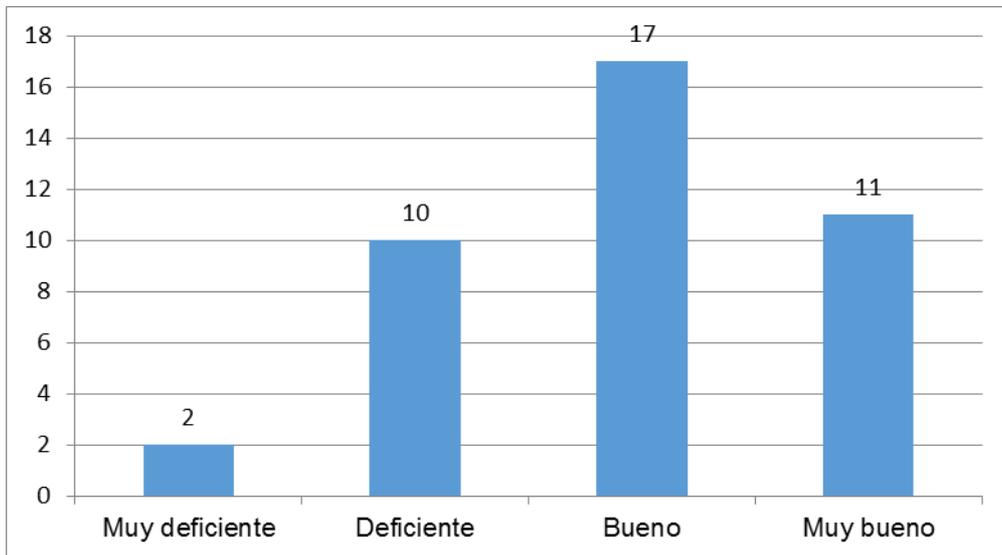
Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y la Figura 1 se puede precisar que los niveles percibidos para la variable Gestión administrativa obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio, de los cuales el 43% perciben que la Gestión administrativa es buena, luego el 27% sostienen que la Gestión administrativa es muy buena, y en el nivel deficiente se tuvo el 25%. Cabe mencionar que los resultados son favorables respecto a la primera variable de estudio.

Figura 01

Variable Gestión administrativa



Fuente: Tabla 1.

Tabla 02

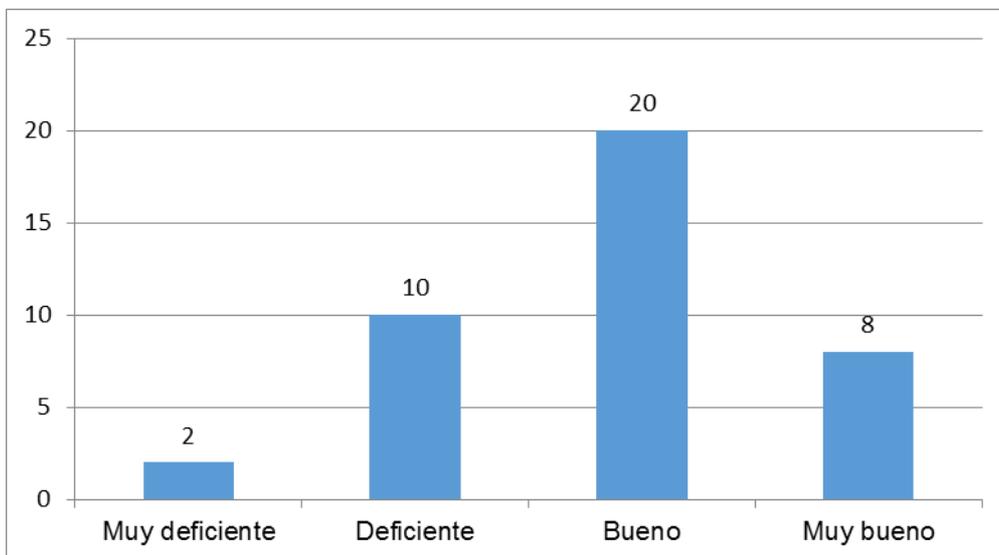
Dimensión 1: Motivación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	5
Deficiente	10	25
Bueno	20	50
Muy bueno	8	20
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 2 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 1 de la variable N° 1 denominado motivación obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad de la muestra de estudio, el 50% perciben que es bueno, asimismo el 25% mencionaron que la motivación es deficiente, luego el 20% mencionaron ser muy bueno y finalmente el 5% sostuvieron que la motivación es muy deficiente. De manera general, los niveles en esta primera dimensión de la variable de estudio son favorables.

Figura N° 02



Fuente: Tabla 2.

Tabla 03

Dimensión 2: Liderazgo		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	5	13
Deficiente	13	32
Bueno	10	25
Muy bueno	12	30
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 3 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 2 de la variable N° 1 denominado liderazgo obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la municipalidad de la muestra de estudio, el 32% perciben que el liderazgo es deficiente en la municipalidad, asimismo el 30% mencionaron que el liderazgo es muy bueno en la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio es deficiente, asimismo el 25% sostuvieron que el liderazgo en la municipalidad es buena. De manera general, los niveles en esta segunda variable de estudio son favorables.

Figura 03

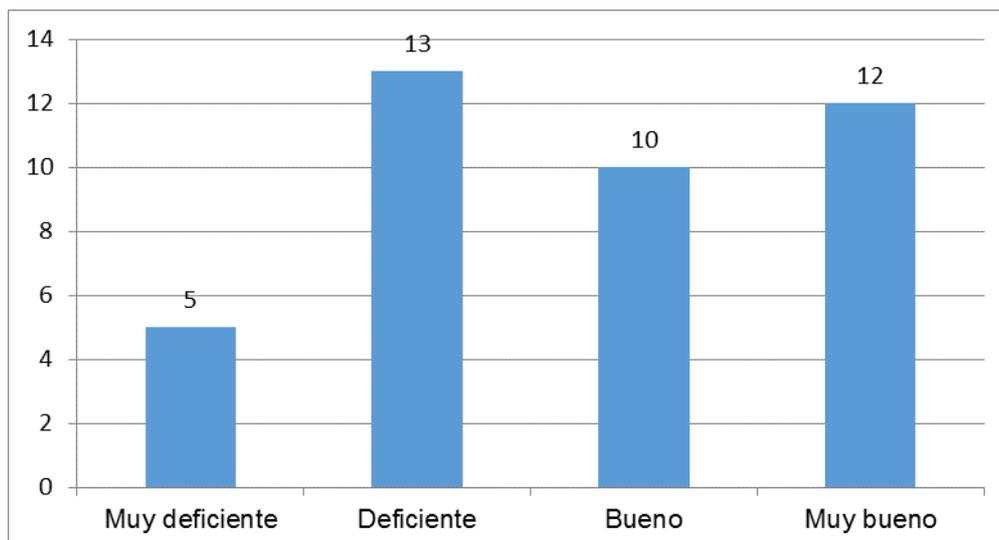


Tabla 04

Dimensión 3: Comunicación

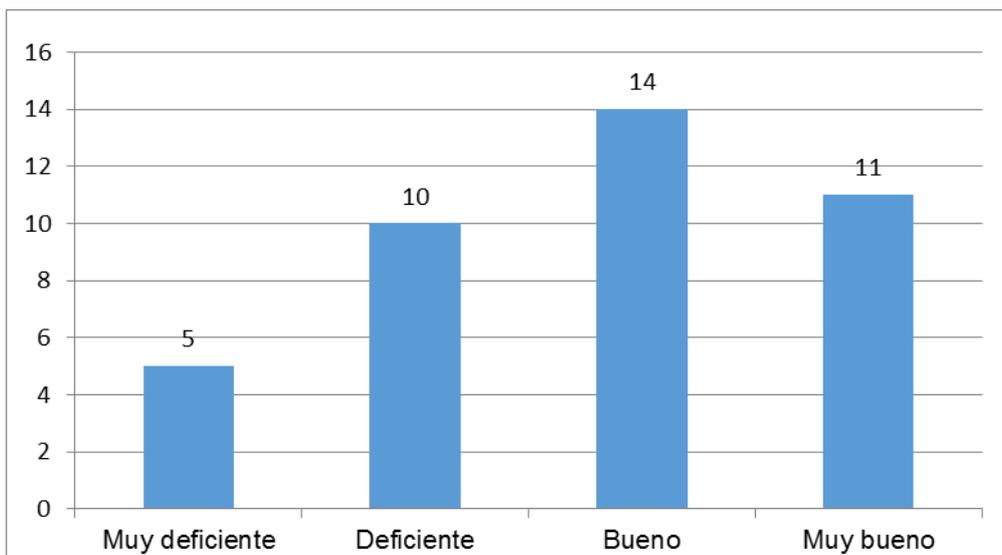
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	5	13
Deficiente	10	25
Bueno	14	35
Muy bueno	11	27
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 4 se puede precisar que los niveles percibidos para la dimensión 3 de la variable N° 1 denominado comunicación obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio de la muestra de estudio, el 35% perciben que la comunicación es muy buena muy, asimismo el 27% mencionaron que la comunicación es buena, y el 25% mencionaron que la comunicación es deficiente. De manera general, los niveles en esta tercera sub variable de estudio también son favorables. Ahora vamos la segunda variable de estudio.

Figura 04



Fuente: Tabla 4.

Tabla 5

Variable 2: Gestión del talento humano por competencias

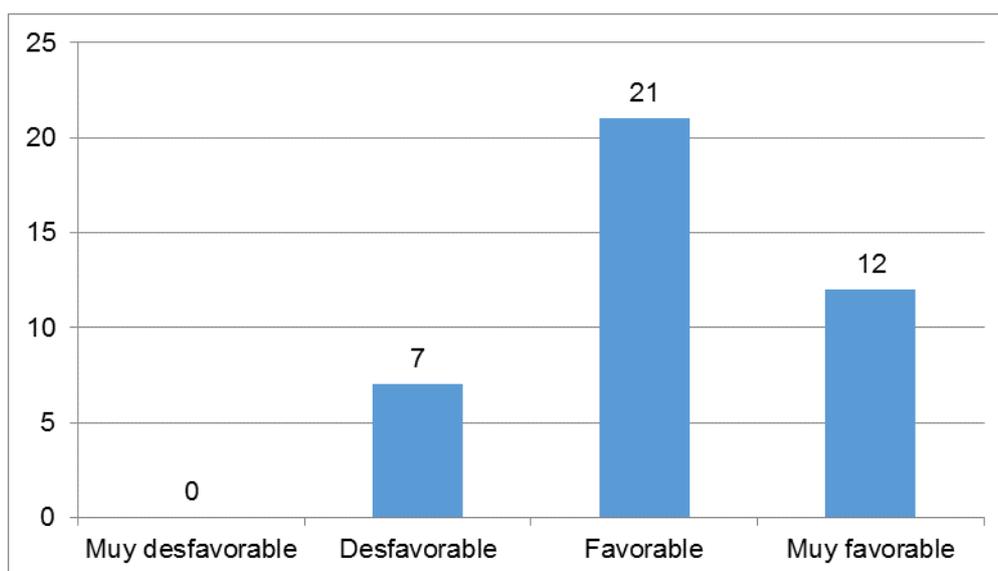
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0.
Desfavorable	7	18
Favorable	21	52
Muy favorable	12	30
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 5 se puede precisar que los niveles percibidos en la variable N° 2 denominado Gestión del talento humano por competencias obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, de la muestra de estudio, el 52% perciben que la Gestión del talento humano por competencias es favorable, asimismo el 30% mencionaron que la Gestión del talento humano por competencias es muy buena. Luego se tuvo el 18% estuvieron en el nivel desfavorable. De manera general, los niveles en esta variable de estudio son regulares o medios. Vamos ahora a describir sus dimensiones.

Figura N° 5



Fuente: Tabla 5.

Tabla 6

Dimensión Gestión de desempeño

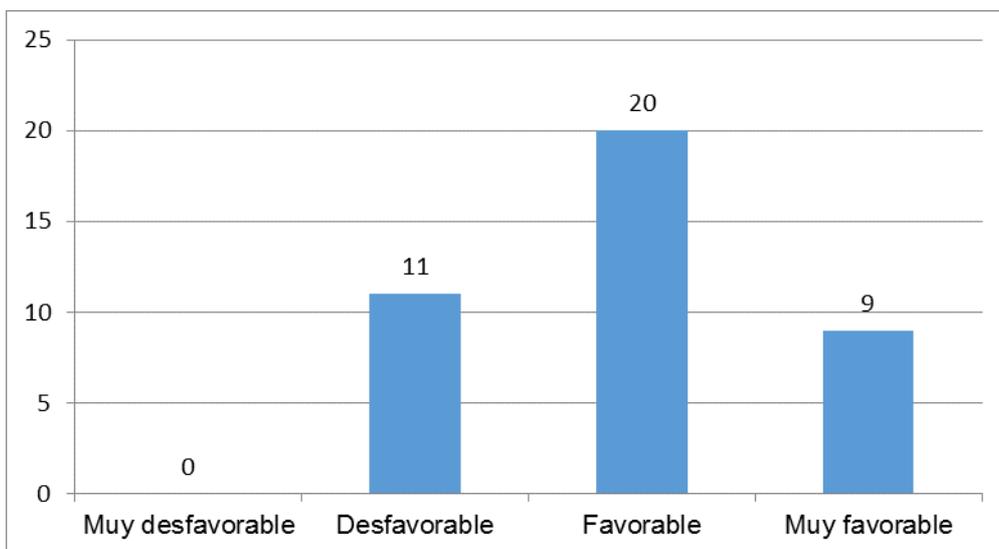
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0.
Desfavorable	11	28
Favorable	20	50
Muy favorable	9	22
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 6 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión 1 de la variable N° 2 denominado gestión de desempeño obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio de la muestra de estudio, el 50% perciben que la gestión de desempeño es buena, asimismo el 28% mencionaron que la gestión de desempeño es desfavorable, y también el 22% sostuvieron que dicha gestión de desempeño es muy favorable. De manera general, los niveles en esta primera dimensión de la variable 2 si son favorables. Vamos ahora veamos la segunda dimensión.

Figura 6



Fuente: Tabla 6.

Tabla 7

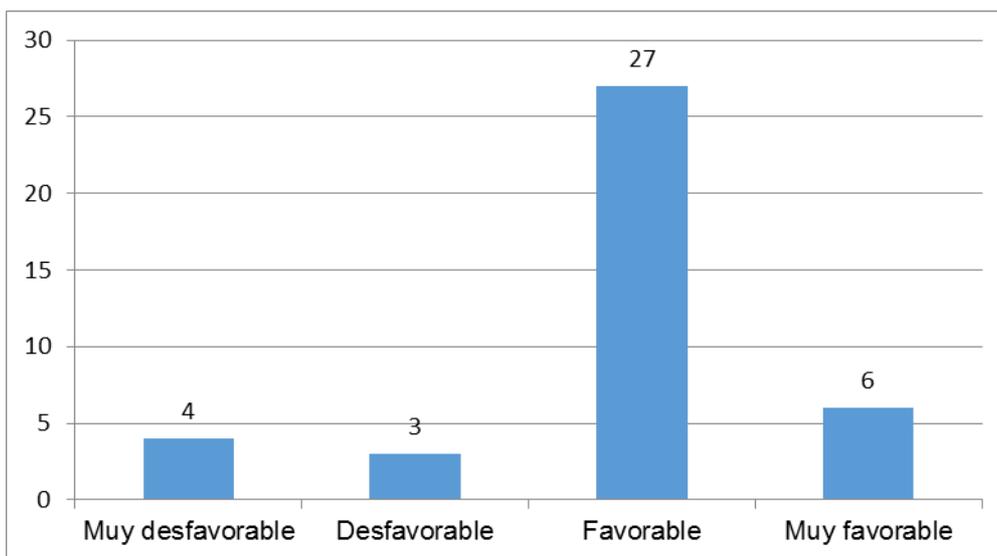
Dimensión 2: Clima organizacional		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	4	10
Desfavorable	3	8
Favorable	27	67
Muy favorable	6	15
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 7 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión 2 de la variable N° 2 denominado clima organizacional obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio de la muestra de estudio, el 67% perciben que el clima organizacional en la municipalidad es favorable, asimismo el 15% mencionaron que el clima es muy favorable, y también el 10% sostuvieron que el clima es muy desfavorable. De manera general, los niveles en esta segunda dimensión estudio son favorables. Vamos ahora veamos la tercera y última dimensión.

Figura 7



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8

Dimensión 3: Selección de personal

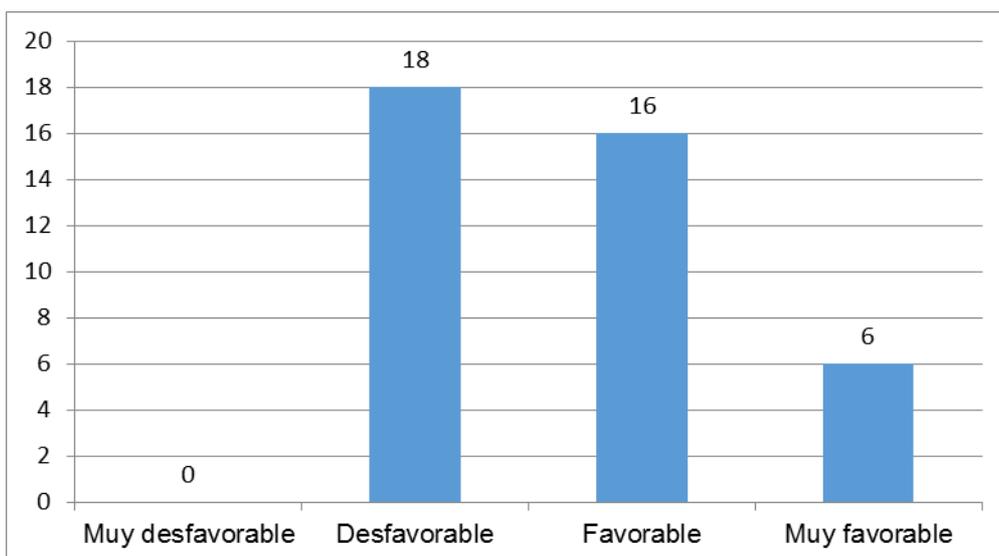
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy desfavorable	0	0
Desfavorable	18	45
Favorable	16	40
Muy favorable	6	15
Total	40	100

Fuente: Base de datos del investigador.

Interpretación:

De acuerdo a la Tabla y Figura 8 se puede precisar que los niveles percibidos en la dimensión 3 de la variable N° 2 denominado selección de personal obtenidas de las 40 encuestas realizadas a los colaboradores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio de la muestra de estudio, el 45% perciben que la selección de personal es muy desfavorable, asimismo el 40% mencionaron que la selección de personal es favorable, y también el 15% sostuvieron que dicha selección de personal es muy favorable, y finalmente ningún colaborador que es el 0,00% mencionar muy desfavorable.

Figura N° 8



Fuente: Tabla 8.

Contrastación de hipótesis:

Contrastación de la hipótesis general

Según (Oseda, Hurtado, Chavéz, & Navarro, 2018) indican los procedimientos a realizar para determinar la rho de Spearman y así determinar el grado de correlación de las variables involucradas tanto en la hipótesis general y específicas, por lo que procedemos a presentar siguiente.

Para la prueba de hipótesis general, se utilizó el estadígrafo del coeficiente de

correlación de Spearman, el cual está definido como $r = \frac{S_{x,y}}{S_x S_y}$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre "X" y "Y"

Sx: Desviación típica de "X"

Sy: Desviación típica de "Y"

Sx,y: Covarianza entre "X" y "Y"

Tabla 9
Correlación Hipótesis General

			V1: Gestión administrativa	V2: Gestión del talento humano por competencias
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,561**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	40	40
	V2: Gestión del talento humano por competencias	Coeficiente de correlación	,561**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	40	40

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

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H₀: El Gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la Gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H₁: El Gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la Gestión del talento humano por competencias en los

trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,006 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que el Gestión administrativa se relaciona directa, pero medianamente con la Gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Contrastación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01:

Tabla 10
Correlación Hipótesis Especifica 1

			V1: Gestión administrativa	D1: Gestión de desempeño
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,516
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	D1: Gestión de desempeño	Coeficiente de correlación	,516	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Base de datos procesada

Teniendo como referencia a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006) presenta la siguiente tabla para determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio aplicando el coeficiente de correlación de Spearman:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la gestión de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: $0,000 < 0,010$)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directa y medianamente con la gestión de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Hipótesis específica N° 02:

Tabla 11

Correlación Hipótesis Especifica 2

		V1: Gestión administrativa	D2: Clima organizacional
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40
	D2: Clima organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,310 1,000 .

Fuente: Base de datos procesada

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H_0 : La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: 0,000 < 0,010)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa si se relaciona positivamente con el clima organizacional pero débilmente en los trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Hipótesis específica 03:

Tabla 12

Correlación Hipótesis Especifica 3

			V1: Gestión administrativa	D3: Selección de personal
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,626
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	D3: Selección de personal	Coeficiente de correlación	,626	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Fuente: Base de datos procesada

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis nula: H₀: La gestión administrativa no se relaciona directa y significativamente con la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Hipótesis alterna: H₁: La gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Nivel de significancia o riesgo: $\alpha=0,05$.

Decisión estadística: Dado que (p-valor: 0,000 < 0,010)

Conclusión estadística: Terminamos concluyendo que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Con el propósito de dar consistencia al estudio y análisis de cada una de las variables consideradas en la investigación analicemos como se entiende cada una de las variables de estudio. En la presente era de la tecnología y comunicación, donde la información y el conocimiento en las organizaciones operan actualmente.

La administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico, pues el personal constituye su capital clave cuya presencia y participación activa es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología.

En la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, se refleja en las variables de investigación gestión administrativa y la gestión de talento humano por competencias con una tendencia regular hacia lo eficiente; según lo percibido por los propios trabajadores.

También con una ($\rho=0,561$) se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa, pero medianamente con la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Los resultados son corroborados con los aportes de Casma (2015) con su investigación: Gestión de talento humano por competencia en desempeño laboral de la Empresa Ferrosistemas; donde se aprecia que el nivel predominante de la gestión del talento humano en la organización Empresa Fessosistemas fue el medio o regular; siendo este similar al encontrado en la presente investigación.

Respecto a la hipótesis específica 1, se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la gestión de desempeño en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Nuestros resultados coinciden con los encontrados en la investigación de Coronel y Farrez (2010) sobre la gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTDA: en Cuenca -Ecuador. Con

ello se deduce que la gestión del talento humano es un tema de contexto actual, es decir todas las empresas deben potenciar su promoción y desarrollo de manera sostenida.

Respecto a la hipótesis específica 2 se concluye que la gestión administrativa si se relaciona positivamente con el clima organizacional, pero débilmente en los trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

Algunos autores como Morales y Prieto, (2013) e Inca, (2015) consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.

Finalmente, se concluye que la gestión administrativa se relaciona directa pero medianamente con la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio – Moquegua, 2018.

El proceso de selección de personal es un elemento clave para el departamento de recursos humanos de cualquier organización que esté interesada en convertir a su factor humano en una ventaja competitiva. Hoy veremos algunas claves para que este proceso de selección de personal sea eficiente.

El proceso de selección de personal es una pieza central en las tareas de los departamentos de recursos humanos de las empresas. De este proceso depende que tengamos los empleados más acordes con nuestros puestos vacantes. No obstante, y aunque hoy no nos pararemos a desgranar detalladamente el resto de funciones, sí que es conveniente tenerlas presentes.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0.561, ésta es una correlación positiva muy media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión del talento humano por competencias y viceversa.

SEGUNDO: Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la gestión del desempeño en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, siendo el valor de Correlación de Spearman igual a 0.516, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la gestión de desempeño y viceversa.

TERCERO: Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0.310, ésta es una correlación positiva débil, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será el clima organizacional y viceversa.

CUARTO. Se ha determinado la correlación entre la gestión administrativa y la selección de personal en los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, siendo el valor de Correlación de Spearman es igual a 0.626, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a una mejor gestión administrativa mejor será la selección de personal y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: La Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio debe empezar a implementar la gestión de talento humano por competencias como una herramienta esencial para dirigir la administración del personal en la organización, con un enfoque estratégico de orientación para el logro de sus objetivos y metas.

SEGUNDO: Se debe diseñar y aplicar planes de beneficios motivacionales en los aspectos económicos, promoción, capacitación y otros para los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; que incida en los trabajadores y le permita desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo.

TERCERO: Es necesario recordar constantemente al personal, la importancia de su participación íntegramente en el proceso de desarrollo institucional, con el fin de que comprendan que no se trata únicamente de procesos, si no que se fundamentan en sus actitudes y actividades que se ejecutan para alcanzar la misión y visión deseada por la organización y el logro de su crecimiento y reconocimiento como trabajador.

CUARTO: Se debe realizar actividades recreativas entre el grupo de trabajo de Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio; que permita crear lazos de confianza y permita afianza la comunicación entre las trabajadoras. Esta clase de actividades fomenta el bienestar y el compromiso de ellos, al tiempo que se exigen mejorar los métodos de comunicación para la consecución de las actividades y el logro de las metas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. (1996) *Tests psicológicos y evaluación*, 8ª ed. México: Prentice Hall.
- Axley, S. (1996) *Communication at work*. Management and the communication intensive organization, Westport, Quorum Books, United States of America.
- Benavides, J. (2004). *Administración*, 1ª ed., Mc- Graw-Hill, México.
- Berelson, B. & Steiner, G. (1964). *Human behavior: an inventory of scientific findings*, New York, Harcourt Brace and World, United States of America.
- Briones, G. (1996) *Metodología de la investigación cuantitativa*. En Las Ciencias Sociales, ICFES, Colombia.
- Byars, L. Y Rue, L. (1996). *Gestión de Recursos Humanos*. 4ª edición. España: Editorial Irwin.
- Cedaro, K. (2007). *Importancia de los distintos Canales de Comunicación Interna para la gestión de las Universidades Públicas*. Gestión Total de Calidad. Análisis de un caso. Tesis de maestría. Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ª edición. Editora McGraw-Hill.
- Coronel T. Y Farrez M. (2010) *Gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTDA*: Cuenca - Ecuador.
- De Investigación Educativa, 8(2). Recuperado de:
<http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-garduno.html>
- Dessler, G. (2009) *Administración de recursos humanos*. Decimoprimer edición. México: Pearson Educación.
- Donnelly J, Gibson J, Ivancevich J. (1997) *Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas*. (Octava edición) Mc Graw Hill.
- Drucker, P. (1998). *The discipline of innovation*. Harvard Business Review.

- Fainé I. (2001). *¿Es posible motivar a las personas de una organización?* Harvard Deusto business review, ISSN 0210-900X, N° 102.
- García, J. M. y Organista, J. (2006). *Motivación y expectativa para ingresar a la carrera de profesor de educación primaria: un estudio de tres generaciones de estudiantes normalistas mexicanos de primer ingreso*; Revista Electrónica
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* 11a. edición. Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. McGraw-Hill. México.
- House, R. (1971). *A Path–Goal Theory of Leadership Effectiveness*. Administrative Science Quarterly.
- Inca, R. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Andahuaylas: UNJMA.
- Jiménez, W. (1963). *Introducción al estudio de la teoría administrativa*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. 3da. Edic. México: McGraw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, Una Perspectiva Global*. 14ª edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Lledó, L. (2011). *Gestión del Talento Humano*, recuperado de: <http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.V5PC-IQeSko>.
- Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al (2009). *Habilidades directivas*. Segunda edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Martínez, A. & Nosnik, A. (1998). *Comunicación organizacional práctica: manual gerencia*, Trillas, México.

- Mondy, R. Wayne (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ED.) Prentice Hall México
- Morales, L. y Prieto, T. (2013) *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. México: Instituto Politécnico Nacional de México.
- Münch, L. (1998). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*, Trillas, México.
- Münch, L. (2006). *Fundamentos de la Administración*, Reimpresión. Trillas, México.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*, 12a. ed., McGraw-Hill, México.
- Oseda, D. (2018) *Fundamentos de investigación científica*. Lima: Soluciones gráficas.
- Parera, I.; & González, A. (2005). *La motivación y su influencia en las organizaciones laborales*, revista Transporte, desarrollo y medio ambiente, vol. 25, núm. 2.
- Pellegrini A; Macklin R. (1999). Investigación en sujetos humanos. Experiencia. En Gracia D. Investigación en sujetos humanos: Implicancias lógicas, históricas y éticas, Internacional. Editores O.P.S.- O.M.S.
- Reyes, A (1991). *Administración de empresas*. Teoría y práctica. México. Ed. Limusa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall, México.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Stoner, J. (2007). *Administración*. Barcelona. Ed. Prentice Hall.
- Verderber, R. (1999). *Comunícate*, International Thomson Editores, México.
- Waterman F (1988). *Renovación hacia la excelencia*, Laser Press, México.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Gestión administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - 2018

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la motivación y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018? ¿Qué relación existe entre el liderazgo y Gestión de Talento Humano por 	<p>Objetivo General: Determinar la relación existe entre la Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre la motivación y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018. Determinar relación entre el liderazgo y la Gestión de Talento 	<p>Antecedentes.</p> <p>A nivel nacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Calero J. (2015) Gestión Administrativa y Calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral. Casma C. (2015) Relación de la Gestión de Talento Humano por competencia en desempeño laboral de la Empresa Ferrosistemas. <p>A nivel internacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> Coronel T. Farrez M. (2010) gestión de talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa duramas CISALTDA: cuenca -Ecuador. Rastelli V. (2013) Estrategia Para Integrar La Reducción Del Riesgo En La Gestión Municipal De Chacao Como Elemento De La Sostenibilidad-Colombia Bastardo. F. (2010) Diseño De Un Modelo De Gestión Para La 	<p>Hipótesis General: Existe una la relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y Gestión Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe una relación directa y significativa entre la motivación y la Gestión Talento de Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018. Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del 	<p>Variable 1: Gestión de administrativa Tola, (2015) Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación Liderazgo Comunicación <p>Control Variable 2: gestión del talento humano por competencia Casma, (2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> Gestión de desempeño. Clima organizacional Selección de personal. 	<p>Tipo de investigación: Aplicada. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional simple o No experimental-transversal</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Población: 40 sujetos de personal de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018. Muestra: Censal Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio año 2018 Técnicas e instrumentos: <u>Encuesta</u> - Cuestionario de encuesta <u>Entrevista</u> - Guía de entrevista</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: Las tablas de distribución de</p>

<p>Competencia de la Municipalidad Del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la comunicación y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p>	<p>Humano por Competencia de la municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la comunicación y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p>	<p>Administración Y Control de Los Proyectos En Desarrollo De La Empresa-Venezuela.</p> <p>Marco teórico referencial</p> <p>Gestión Administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación ✓ Liderazgo ✓ Comunicación <p>Teoría sobre mejora de la gestión</p> <p>Gestión de Talento Humano por Competencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestión de desempeño ✓ Clima organizacional ✓ Selección de personal <p>Teoría sobre gestión talento humano por competencia</p>	<p>Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018.</p>		<p>frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p>
---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO: Gestión administrativa y gestión del talento humano por competencias en la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - 2018					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1: Gestión administrativa	Koontz, Wehrich & Cannice (2012) : "Dirección es el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo". (p. 483)	Se evalúa la variable direccional administrativa a través de las dimensiones tales como motivación, liderazgo y comunicación utilizando el cuestionario para dirección administrativa	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de logro de meta - Autonomía para la realización de la tarea 	Ordinal
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulo intelectual - Consideración individualizada 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Forma de comunicación - Solución de conflictos 	
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 2: Gestión del	Se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y	Se evalúa la variable Gestión del talento Humano en las	Gestión del Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación a resultados - Trabajo en equipo 	Ordinal

talento Humano por competencias	comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Chiavenato, I. (2009). "Gestión de talento humano".	dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de personal; utilizando el cuestionario para gestión del talento humano.			
			Clima organizacional	- Relaciones interpersonales . - Comunicación empática	
			Selección de personal	- Rotación de puesto - Captación de personal	

**ANEXO N° 3
MATRIZ DEL INSTRUMENTO**

**TITULO: La Gestión administrativa y Gestión de Talento Humano por Competencia de la
Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio en el año 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PESO	ÍTEM	ÍTEM/REACTIVO	VALORACIÓN
Variable 1: Gestión administrativa	Motivación:	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de logro de meta - Autonomía para la realización de la tarea 	33.3 %	6	1. El administrador es líder : motivador y estimulador para el logro de los objetivos 2. El jefe formula plan estratégico oportunamente para alcanzar los objetivos en la gestión educativa 3. El jefe demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas 4. Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar. 5. Mi organización me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. 6. Mi organización me concede libertad considerable para desarrollar mi labor	3= Siempre 2= a veces 1= nunca
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulo intelectual - Consideración individualizada 	33.3 %	8	7. Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas a favor del trabajador. 8. Estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica. 9. Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejor en su rendimiento laboral. 10. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás 11. Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los trabajadores dentro de la organización. 12. Genera confianza al interior de la municipalidad. 13 Muestra un liderazgo democrático en su quehacer diario. 14 Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás.	
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Forma de comunicación - Solución de conflictos 	33.3 %	6	15. Muestra un liderazgo democrático en su quehacer diario. 16. La crítica es considerada constructiva; en la organización 17. Soy informado por la administración sobre mi desempeño de trabajo 18. Se realiza periódicamente reuniones y hablamos de los problemas y soluciones. 19. Para resolver un conflicto en lo organización se sabe hablar y sabe escuchar. 20. Cuando alguien se equivoca todos lo apoyamos.	
			100%	20		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	ÍTEM	ÍTEM/REACTIVO	VALORACIÓN
Variable 2. Gestión del talento Humano	Gestión del Desempeño	- Orientación a resultados - Trabajo en equipo	33.3 %	6	1. Cumple con las tareas que se le encomienda 2. Planifica las actividades que tiene que realizar 3. Termina su trabajo oportunamente 4. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo 5. Propone alternativas en caso de no estar de acuerdo con ésta. 6. Cuando tiene duda en el trabajo le preguntas a su compañero	3= Siempre 2= a veces 1= nunca
	Clima organizacional	- Relaciones interpersonales - Comunicación empática	33.3 %	6	7. Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la organización 8. Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos. 9. Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros. 10. El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena. 11. Los trabajadores de la oficina se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos. 12. Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza	
	Selección de personal	- Rotación de puesto - Captación de personal	33.3 %	6	13. Considera necesario la rotación periódica de puesto de trabajo es buena para la organización. 14. Se considera las habilidades desarrolladas por el trabajador para la rotación de puesto trabajo en la organización 15. Se tiene en cuenta un tiempo mínimo para que un trabajador permanezca dentro de su mismo puesto 16. La experiencia del trabajador es considerada para un puesto de trabajo 17. La formación que posea el trabajador es considerada par un puesto de trabajo. 18. La capacitación es considera para desempeñarse en un puesto de trabajo. 19. Su trabajo diario es innovador. 20. Su praxis diaria merece un reconocimiento	
				100%	18	

ANEXO N° 5

VALIDACION DE EXPERTOS



ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Autora: Cpc. Charres Miranda, Jesús Gerardo.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de respuesta			Criterios de validación								Observación y/o recomendaciones			
				Nunca	Casi nunca	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
V1: Gestión de Administrativa. Tola, (2015)	Dimensión N° 01: Motivación	Motivan permanentemente al trabajador de la municipalidad	El administrador es líder : motivador y estimulador para el logro de los objetivos				X	X	X	X								
			El jefe formula plan estratégico oportunamente para alcanzar los objetivos en la gestión municipal				X	X	X	X								
			El jefe demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas				X	X	X	X								
			Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.				X	X	X	X								
			Mi organización me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.				X	X	X	X								
			Mi organización me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				X	X	X	X								
	Dimensión N° 02: Liderazgo	Muestra un liderazgo marcado para la gestión	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas a favor del trabajador.				X	X	X	X								
			Estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica.				X	X	X	X								
			Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejor en su rendimiento laboral.				X	X	X	X								
			Genera confianza al interior de la municipalidad.				X	X	X	X								

V2: La Gestión talento humano por competencial. Casma (2015)	Dimensión N° 03: Comunicación	Practica una comunicación asertiva	Muestra un liderazgo democrático en su quehacer diario.					X	X	X	X				
			Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás.					X	X	X	X				
			Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los trabajadores dentro de la organización.					X	X	X	X				
			Suele dar elogios a los trabajadores cuando se realiza un buen trabajo.					X	X	X	X				
			La comunicación es horizontal entre los trabajadores y jefes.					X	X	X	X				
			La crítica es considerada constructiva; en la organización					X	X	X	X				
	Dimensión N° 01: Gestión del desempeño	La gestión del desempeño municipal es adecuada.	Soy informado por la administración sobre mi desempeño						X	X	X	X			
			Se realiza periódicamente reuniones y hablamos de los							X	X	X	X		
			Para resolver un conflicto en lo organización se sabe							X	X	X	X		
			Cumple con las tareas que se le encomienda							X	X	X	X		
			Planifica las actividades que tiene que realizar							X	X	X	X		
			Termina su trabajo oportunamente							X	X	X	X		
Dimensión N° 02: Clima organizacional	La municipalidad cuenta con un clima organizacional apropiado.	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.						X	X	X	X				
		Propone alternativas en caso de no estar de acuerdo con ésta.							X	X	X	X			
		Cuando tiene duda en el trabajo le preguntas a su compañero							X	X	X	X			
		Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la organización							X	X	X	X			
		Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos.							X	X	X	X			
		Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros.							X	X	X	X			
Dimensión N° 02: Clima organizacional	La municipalidad cuenta con un clima organizacional apropiado.	El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena.						X	X	X	X				
		Los trabajadores de la oficina se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos.							X	X	X	X			

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYELCA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
Nath K. Mendivel Geronimo
DOCENTE

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

"Cuestionario de encuesta sobre la Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia.

Objetivo:

Conocer los niveles de Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Dirigido a:

Trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

Mendivel Geronimo Ruth Katherine

Grado Académico del Evaluador:

Mg. en Administración de la Educación

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TACNA
FACULTAD DE EDUCACION
Mg. Ruth H. Mendivel Geronimo
DOCENTE

Firma del Validador

ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Autora: Cpc. Charres Miranda, Jesús Gerardo.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de respuesta			Criterios de validación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: Gestión de Administrativa. Tola, (2015)	Dimensión N° 01: Motivación	Motivan permanentemente al trabajador de la municipalidad	El administrador es líder : motivador y estimulador para el logro de los objetivos				✓		✓		✓		✓		
			El jefe formula plan estratégico oportunamente para alcanzar los objetivos en la gestión municipal				✓		✓		✓		✓		
			El jefe demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas				✓		✓		✓		✓		
			Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.				✓		✓		✓		✓		
			Mi organización me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.				✓		✓		✓		✓		
			Mi organización me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				✓		✓		✓		✓		
	Dimensión N° 02: Liderazgo	Muestra un liderazgo marcado para la gestión	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas a favor del trabajador.				✓		✓		✓		✓		
			Estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica.				✓		✓		✓		✓		
			Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar en su rendimiento laboral.				✓		✓		✓		✓		
			Genera confianza al interior de la municipalidad.				✓		✓		✓		✓		



Dr. Dulio Oseda Gago
Docente / Asesor

V2: La Gestión humano por competencial. Casma (2015)	Dimensión N° 03: Comunicación	Practica una comunicación asertiva	Muestra un liderazgo democrático en su quehacer diario.				✓	✓	✓	✓			
			Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás.				✓	✓	✓	✓			
			Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los trabajadores dentro de la organización.				✓	✓	✓	✓			
			Suele dar elogios a los trabajadores cuando se realiza un buen trabajo.				✓	✓	✓	✓			
		La comunicación es horizontal entre los trabajadores y jefes.				✓	✓	✓	✓				
		La crítica es considerada constructiva; en la organización				✓	✓	✓	✓				
		Soy informado por la administración sobre mi desempeño				✓	✓	✓	✓				
	Dimensión N° 01: Gestión del desempeño	La gestión del desempeño municipal es adecuada.	Se realiza periódicamente reuniones y hablamos de los				✓	✓	✓	✓			
			Para resolver un conflicto en lo organización se sabe				✓	✓	✓	✓			
			Cumple con las tareas que se le encomienda				✓	✓	✓	✓			
			Planifica las actividades que tiene que realizar				✓	✓	✓	✓			
			Termina su trabajo oportunamente				✓	✓	✓	✓			
			Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.				✓	✓	✓	✓			
			Propone alternativas en caso de no estar de acuerdo con ésta.				✓	✓	✓	✓			
Dimensión N° 02: Clima organizacional	La municipalidad cuenta con un clima organizacional apropiado.	Cuando tiene duda en el trabajo le preguntas a su compañero				✓	✓	✓	✓				
		Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la organización				✓	✓	✓	✓				
		Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos.				✓	✓	✓	✓				
		Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros.				✓	✓	✓	✓				
		El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena.				✓	✓	✓	✓				
		Los trabajadores de la oficina se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos.				✓	✓	✓	✓				



UCV

 UNIVERSIDAD

 CÉSAR VALLEJO

 ESCUELA DE POSGRADO

 Dr. Dulio Oseda Gago

 Docente / Asesor

Dimensión N° 03: Selección de personal	Utiliza técnicas contemporáneas para la selección de personal.	Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza			✓		✓	✓	✓		
		Considera necesario la rotación periódica de puesto de trabajo es buena para la organización.			✓		✓	✓	✓		
		Se considera las habilidades desarrolladas por el trabajador para la rotación de puesto trabajo en la			✓		✓	✓	✓		
		Se tiene en cuenta un tiempo mínimo para que un trabajador permanezca dentro de su mismo puesto.			✓		✓	✓	✓		
		La experiencia del trabajador es considerada para un puesto de trabajo.			✓		✓	✓	✓		
		La formación que posea el trabajador es considerada para un puesto de trabajo.			✓		✓	✓	✓		
		La capacitación es considera para desempeñarse en un puesto de trabajo.			✓		✓	✓	✓		
		Su trabajo diario es innovador.			✓		✓	✓	✓		
		Su praxis diaria merece un reconocimiento.			✓		✓	✓	✓		


UCV
 UNIVERSIDAD
 CARRUPALLEROS
 ESCUELA DE POSTGRADO


 Dr. Dulio Osada Gago
 Docente / ASesor

FIRMA DEL VALIDADOR

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

: "Cuestionario de encuesta sobre la Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia.

Objetivo:

Conocer los niveles de Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Dirigido a:

Trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

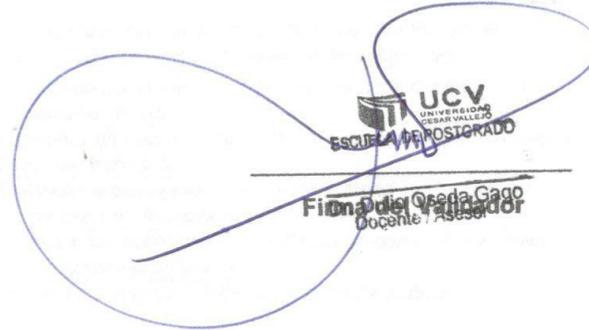
..... OSEDA GAGO, DULO

Grado Académico del Evaluador:

..... DOCTOR EN ADMINISTRACION

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


UCV
UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Fiona Delgado Gago
Docente / Asesor



ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Título: Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Autora: Cpc. Charres Miranda, Jesús Gerardo.

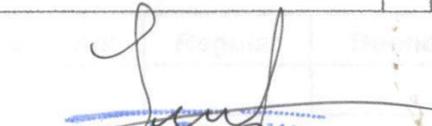
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opciones de respuesta			Criterios de validación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1: Gestión de Administrativa. Tola, (2015)	Dimensión N° 01: Motivación	Motivan permanentemente al trabajador de la municipalidad	El administrador es líder : motivador y estimulador para el logro de los objetivos				X		X		X		X		
			El jefe formula plan estratégico oportunamente para alcanzar los objetivos en la gestión municipal				X		X		X		X		
			El jefe demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas				X		X		X		X		
			Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.				X		X		X		X		
			Mi organización me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.				X		X		X		X		
			Mi organización me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				X		X		X		X		
	Dimensión N° 02: Liderazgo	Muestra un liderazgo marcado para la gestión	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas a favor del trabajador.				X		X		X		X		
			Estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica.				X		X		X		X		
			Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar en su rendimiento laboral.				X		X		X		X		
			Genera confianza al interior de la municipalidad.				X		X		X		X		

Jorge A. Torres Nuñez
ABOGADO
Reg. C.A.C. N° 7566

	Dimensión N° 03: Comunicación	Practica una comunicación asertiva	Muestra un liderazgo democrático en su quehacer diario.				X	X	X	X		
			Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás.				X	X	X	X		
			Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los trabajadores dentro de la organización.				X	X	X	X		
			Suele dar elogios a los trabajadores cuando se realiza un buen trabajo.				X	X	X	X		
			La comunicación es horizontal entre los trabajadores y jefes.				X	X	X	X		
			La crítica es considerada constructiva; en la organización				X	X	X	X		
			Soy informado por la administración sobre mi desempeño				X	X	X	X		
			Se realiza periódicamente reuniones y hablamos de los				X	X	X	X		
			Para resolver un conflicto en lo organización se sabe				X	X	X	X		
							X	X	X	X		
V2: La Gestión talento humano por competencias. Casma (2015)	Dimensión N° 01: Gestión del desempeño	La gestión del desempeño municipal es adecuada.	Cumple con las tareas que se le encomienda				X	X	X	X		
			Planifica las actividades que tiene que realizar				X	X	X	X		
			Termina su trabajo oportunamente				X	X	X	X		
			Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.				X	X	X	X		
			Propone alternativas en caso de no estar de acuerdo con ésta.				X	X	X	X		
			Cuando tiene duda en el trabajo le preguntas a su compañero				X	X	X	X		
	Dimensión N° 02: Clima organizacional	La municipalidad cuenta con un clima organizacional apropiado.	Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la organización				X	X	X	X		
			Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos.				X	X	X	X		
			Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros.				X	X	X	X		
			El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena.				X	X	X	X		
			Los trabajadores de la oficina se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos.				X	X	X	X		


 Jorge A. Torres Núñez
 ABOGADO
 Reg. C.A.C. N° 7566

Dimensión N° 03: Selección de personal	Utiliza técnicas contemporáneas para la selección de personal.	Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza			X	X	X	X		
		Considera necesario la rotación periódica de puesto de trabajo es buena para la organización.			X	X	X	X		
		Se considera las habilidades desarrolladas por el trabajador para la rotación de puesto trabajo en la			X	X	X	X		
		Se tiene en cuenta un tiempo mínimo para que un trabajador permanezca dentro de su mismo puesto.			X	X	X	X		
		La experiencia del trabajador es considerada para un puesto de trabajo.			X	X	X	X		
		La formación que posea el trabajador es considerada para un puesto de trabajo.			X	X	X	X		
		La capacitación es considerada para desempeñarse en un puesto de trabajo.			X	X	X	X		
		Su trabajo diario es innovador.			X	X	X	X		
		Su praxis diaria merece un reconocimiento.			X	X	X	X		


Jorge A. Torres Núñez
 ABOGADO
 Reg. C.A.C. N° 7566
 FIRMA DEL VALIDADOR

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento:

"Cuestionario de encuesta sobre la Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia.

Objetivo:

Conocer los niveles de Gestión administrativa y la Gestión de Talento Humano por Competencia de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Dirigido a:

Trabajadores de la Municipalidad Centro Poblado de San Antonio - 2018.

Apellidos y Nombres del Evaluador:

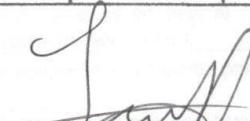
Torres Nández, Jorge A

Grado Académico del Evaluador:

Magister.

Valoración:

Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
				X


Jorge A. Torres Nández
ABOGADO
Reg. C.A.C. N° 7566
Firma del Validador

ANEXO N° 6
CONFIABILIDAD

De la variable Gestión administrativa:

Scale: Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	10	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	20

De la variable Gestión del talento humano por competencias:

Scale: Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	10	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	20

ANEXO N° 7

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

SUMILLA: AUTORIZACION DE PARA LA
APLICACION DEL PROYECTO
DE INVESTIGACION.



SEÑOR:

ABRAHAM ALEJANDRO CARDENAS ROMERO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO, MOQUEGUA

Presente:

De nuestra mayor consideración:

JESUS GERARDO CHARRES MIRANDA,
Identificado con DNI N° 41535417 con Domicilio en la Urbanización Santa Catalina C-24 Cercado con el debido respeto me presento a usted. Para expresarle lo siguiente.

Que en mi calidad de estudiante de la ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO habiendo elaborado el proyecto de TESIS: "LA GESTION ADMINISTRATIVA Y GESTION DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA de la MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO SAN ANTONIO EN EL AÑO 2018" con la finalidad de obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

A efecto de poder empezar con la investigación solicito lo siguiente:

Autorización para la aplicación de los instrumentos validados por experto con cuyos resultados obtenidos demostraron la hipótesis de proyecto de investigación, el proceso será bajo la supervisión, Dr. Dulio Oseda Gago, Docente de la Universidad Cesar Vallejo.

Sin otro en particular

Atte:

CPC Jesus Gerardo Charres Miranda
Matr. N° 20-301



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO
"Gestionando con muestras autoridades, el Futuro Distrito de San Antonio"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

AUTORIZACION

Reg. N° 1393-2018 (22/06/2018)

Sr. **ABRAHAM ALEJANDRO CARDENAS ROMERO**,
ALCALDE de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio - Moquegua. Autorizo que el Maestría **JESUS GERARDO CHARES MIRANDA** identificado con DNI N° 41535417, de la escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" apliquen los instrumentos Pedagógicos elaboradas y validadas por expertos de la tesis "GESTION ADMINISTRATIVA Y GESTION DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2018" a los trabajadores de la Municipalidad del Centro Poblado de San Antonio, con el apoyo y coordinación de la Gerencia de Municipal.

San Antonio, 25 de Junio del 2018.



MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
ALCALDE
ABRAHAM A. CARDENAS ROMERO
ALCALDE



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO

"Gestionando con nuestras autoridades, el Futuro Distrito de San Antonio"

"Año de la consolidación del Mar de Grau"

**ALCADIA DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE
SAN ANTONIO – MOQUEGUA, QUE SUSCRIBE LA PRESENTE,
ENTREGA LA SIGUIENTE:**

CONSTANCIA

A don Jesus Gerardo Charres Miranda identificado con DNI N° 41535417, alumno de la Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo" quien ha realizado la Aplicación de los Instrumentos de investigación de la tesis "GESTION ADMINISTRATIVA Y GESTION DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA DE LA MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO DE SAN ANTONIO – MOQUEGUA, 2018", a los trabajadores de la Municipalidad, en la primera quincena de Julio del 2018, habiendo demostrado responsabilidad, gran sentido de trabajo.

Se entrega la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estimen conveniente.

San Antonio, 16 de Julio del 2018.



MUNICIPALIDAD C.P. SAN ANTONIO
ARRAN M. A. CÁRDENAS ROMERO
ALCALDE

**ANEXO N° 8
BASE DE DATOS**

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	D1						D2								D3						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	56
2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	58
4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	51
5	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	41
6	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	51
7	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	35
8	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	27
9	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	47
10	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	45
11	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	37
12	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	33
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	56
14	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	47
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	58
16	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	51
17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	41
18	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	51
19	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	35

20	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	42
21	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	47
22	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	45
23	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	37
24	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	33
25	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	47
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	58
27	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	51
28	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	41
29	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	51
30	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	35
31	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	42
32	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	47
33	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	45
34	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	37
35	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	33
36	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	27
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	47
38	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	45
39	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	37
40	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	42

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																				
D1						D2						D3						TOTAL		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	55
3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	53
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	53
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	52
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	46
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	46
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	35
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	35
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	44
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	42
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	55
3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	53
3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	53
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	52
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	46
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	46
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	35
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	35
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	44
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	42
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	55
3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	53

3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	53
2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	52
2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	46
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	46
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	35
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	35
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	44
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	42
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	35
3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	44
3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	41
2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	42

CONSOLIDADO DE LAS DOS VARIABLES

N°	Gestión administrativa				Gestión del talento humano por competencias			
	D1	D2	D3	V1	D1	D2	D3	V2
1	18	22	16	56	18	15	22	55
2	13	21	13	47	16	15	22	53
3	18	23	17	58	15	18	20	53
4	16	19	16	51	16	16	20	52
5	11	16	14	41	14	14	18	46
6	15	19	17	51	14	14	18	46
7	12	13	10	35	14	14	13	41
8	8	11	8	27	11	10	14	35
9	11	21	15	47	12	8	15	35
10	13	19	13	45	15	13	16	44
11	13	14	10	37	14	14	13	41
12	13	12	8	33	12	13	17	42
13	18	22	16	56	18	15	22	55
14	13	21	13	47	16	15	22	53
15	18	23	17	58	15	18	20	53
16	16	19	16	51	16	16	20	52
17	11	16	14	41	14	14	18	46
18	15	19	17	51	14	14	18	46
19	12	13	10	35	14	14	13	41
20	15	16	11	42	11	10	14	35
21	11	21	15	47	12	8	15	35
22	13	19	13	45	15	13	16	44
23	13	14	10	37	14	14	13	41
24	13	12	8	33	12	13	17	42

25	13	21	13	47	18	15	22	55
26	18	23	17	58	16	15	22	53
27	16	19	16	51	15	18	20	53
28	11	16	14	41	16	16	20	52
29	15	19	17	51	14	14	18	46
30	12	13	10	35	14	14	18	46
31	15	16	11	42	14	14	13	41
32	11	21	15	47	11	10	14	35
33	13	19	13	45	12	8	15	35
34	13	14	10	37	15	13	16	44
35	13	12	8	33	14	14	13	41
36	8	11	8	27	12	13	17	42
37	11	21	15	47	12	8	15	35
38	13	19	13	45	15	13	16	44
39	13	14	10	37	14	14	13	41
40	15	16	11	42	12	13	17	42
r =	0.613	0.440	0.477	0.561	0.516	0.310	0.626	0.561
N =	40	40	40	40	40	40	40	40
tc=	4.779	3.021	3.344	4.176	3.717	2.013	4.953	4.176
	2	5	5	2	0	4	0	0
	10	13	10	10	11	3	18	7
	20	10	14	17	20	27	16	21
	8	12	11	11	9	6	6	12
	40	40	40	40	40	40	40	40

ANEXO N° 9
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

