



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub
Región Chincheros, Apurímac 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Castillo Asto, Martha Geraldine (ORCID: 0000-0003-3473-4080)

Silvera Huamán, Indira Susan (ORCID: 0000-0001-5142-9745)

ASESOR:

Mgtr. Romero Pacora, Jesus (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA-PERÚ

2021

Dedicatoria

Este presente trabajo de investigación está dedicado a dios, porque siempre guió nuestros pasos, protegió y dio muchas bendiciones. A nuestros padres, quienes nos enseñaron a ser perseverantes y a cumplir con nuestros objetivos.

Agradecimiento

El presente trabajo de investigación ha sido viable gracias a nuestro profesor de taller de tesis, Jesús Romero Pacora, quien, con sus enseñanzas, dedicación y paciencia, nos guió para la elaboración de la tesis, a nuestras familias y amigos por sus consejos en la elaboración de dicho estudio y por último a la Sub Región Chincheros por brindarnos la autorización correspondiente.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Tabla en la escala de likert	16
Tabla 2: Validación de expertos	17
Tabla 3: Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach	17
Tabla 4: Alpha de Cronbach para la variable proceso administrativo	18
Tabla 5: Alpha de Cronbach para la variable gestión de talento humano	19
Tabla 6: Frecuencias de la variable proceso administrativo	21
Tabla 7: Frecuencias de la dimensión planeación	22
Tabla 8: Frecuencias de la dimensión organización	23
Tabla 9: Frecuencias de la dimensión dirección	24
Tabla 10: Frecuencias de la dimensión control	25
Tabla 11: Frecuencias de la variable gestión de talento humano	26
Tabla 12: Tabla cruzada entre la dimensión proceso administrativo y la gestión de talento humano	27
Tabla 13: Tabla cruzada entre la dimensión planeación y la variable gestion de talento humano	28
Tabla 14: Tabla cruzada entre la dimensión organización y la variable gestion de talento humano	29
Tabla 15: Tabla cruzada entre la dimensión dirección y la variable gestión de talento humano	31
Tabla 16: Tabla cruzada entre la dimensión control y la variable gestión de talento humano	32
Tabla 17: Prueba Cruzada de normalidad para las variables y dimensiones	33
Tabla 18: Niveles de correlación bilateral	34
Tabla 19: Prueba de hipótesis general	35
Tabla 20: Prueba de hipótesis específicas 1	36
Tabla 21: Prueba de hipótesis específicas 2	37
Tabla 22: Prueba de hipótesis específicas 3	37
Tabla 23: Prueba de hipótesis específicas 4	38

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Histórico de devengado	4
Figura 2: Frecuencias de la variable proceso administrativo	21
Figura 3: Frecuencias de la dimensión planeación	22
Figura 4: Frecuencias de la dimensión organización	23
Figura 5: Frecuencias de la dimensión dirección	24
Figura 6: Frecuencias de la dimensión control	25
Figura 7: Frecuencias de la variable gestión de talento humano	26
Figura 8: Histograma del cruce de la variable proceso administrativo y gestión de talento humano	27
Figura 9: Histograma del cruce de la dimensión planeación y la variable gestión de talento humano	28
Figura 10: Histograma del cruce de la dimensión organización y la variable gestión de talento humano	30
Figura 11: Histograma del cruce de la dimensión dirección y la variable gestión de talento humano	31
Figura 12: Histograma del cruce de la dimensión control y la variable gestión de talento humano	32

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021. El tipo de estudio fue básico, diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 45 trabajadores. Para el presente estudio se utilizó dos instrumentos uno para medir el proceso administrativo y el otro para medir la gestión de talento humano, los cuales fueron adaptados de la Universidad César Vallejo, respectivamente fueron validados por tres jueces expertos en la materia. Para medir las variables de estudio se utilizó el cuestionario el cual fue aplicado a los trabajadores, quienes apoyaron voluntariamente a esta investigación. En cuanto a los resultados que encontramos tenemos: que el coeficiente de Rho Spearman en la contratación de hipótesis entre las variables se logró una correlación de 0,327, determinando una relación positiva que se expresa en un 53,3% de los trabajadores para el proceso administrativo, que presentó una identidad óptima; seguido de 42,2% de la gestión de talento humano en el nivel de relación óptimo. Así como las competencias evaluadas, dirección y control donde la prueba estadística Rho Spearman fue menor que 0,05 para estas dimensiones.

Palabras clave: proceso administrativo, gestión de talento humano, trabajadores.

Abstract

The general objective of this study was to determine the relationship between the administrative process and human talent management in the Chincheros Sub-Region, Apurímac 2021. The type of study was basic, non-experimental cross-sectional design, the sample consisted of 45 workers. For the present study, two instruments were used, one to measure the administrative process and the other to measure human talent management, which were adapted from the Universidad César Vallejo, respectively validated by three expert judges in the field. To measure the study variables, a questionnaire was used which was applied to the workers, who voluntarily supported this research. Regarding the results we found, we have: the Rho Spearman coefficient in the hypothesis contracting between the variables achieved a correlation of 0.377, determining a positive relationship that is expressed in 93.3% of workers for the administrative process, which presented an optimal identity; followed by 42.2% of human talent management at the level of optimal relationship. As well as the evaluated competencies, direction and control where the Rho Spearman statistical test was less than 0.05 for these dimensions.

Keywords: administrative process, human talent management, employees.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es un paso de libre elección, en este caso se presentó el estudio de proceso administrativo y la gestión de talento humano de la sub región Chincheros. En concreto esta investigación estuvo orientada al comportamiento de los trabajadores de la sub región de Chincheros unidad ejecutora de obras y los efectos que puedan causar; y orienta a que en un futuro pueda destacar un alto potencial a los trabajadores dentro de su puesto de trabajo.

En el nivel internacional, Newsletter News (2020), permitió a las entidades públicas la suspensión de proceso de contratación, siempre que no haya superado la fecha de presentación de ofertas, de esa manera el proceso administrativo da mayor tiempo para el proceso necesario cambio a nivel mundial por la pandemia covid-19. Así mismo Mejía (2021), fue un año lleno de cambios para ámbito empresarial por que la pandemia de Covid-19 puso un punto de cambios para muchos profesionales, que puso a prueba el talento humano reinventándose para continuar con su actividad empresarial y adaptarse al cambio de tecnologías y el incremento progresivo de la automatización

En el nivel nacional, Flores (2021), estableció que en las empresas peruanas se va a implementar nuevos proyectos de procesos administrativos donde permiten organizar los proyectos con metodologías digitales como lo es la metodología BIM y más adelante innovar con la tecnología robótica con ello se lograra a ser más eficientes y brindar una mayor seguridad tanto en la construcción y los puestos asignados a cada trabajador, según lo comenta en la revista "Constructivo". Así mismo Samuel (2021), indicó que tomar un descanso es relevante para la gestión de talento porque ayuda a combatir el estrés y la reducción de carga laboral, argumenta que practicar ejercicios como la función de doble pantalla y jugar un pequeño juego físicamente ayudara a sentirse renovado y con ello estará restaurado

para su próxima reunión o gestión que realice potenciado sus habilidades y motivando a sus demás compañeros.

En el nivel local, la Unidad Ejecutora SUB REGION CHINCHEROS demostró que existe algunas ineficiencias en la ejecución del proceso administrativo debido a la carencia de procedimientos documentados en los puesto de trabajo, impidiendo el desempeño laboral del talento humano, sobre todo por el estado de emergencia sanitaria a nivel nacional sobre COVID-19 por ello el centro Nacional de planeamiento Estratégico da a conocer al Gobierno Regional de Apurímac que hubo incumplimiento de la consistencia POI-PIA 2021, esto sucedió a nivel nacional los tres niveles de Gobierno. El aislamiento social obligatorio (cuarentena) afectó en llevar la adecuada premeditación del talento humano (administrativo, asistentes, auxiliares de planta y equipo técnico de obras) haciéndose inevitable identificar y estandarizar este proceso para evitar la descoordinación del área administrativa. Asimismo, tuvo ineficiencia en la disponibilidad presupuestal para la contratación del personal ya que solo cuenta con 7 plazas del DL. 276 y 3 plazas de la Ley D.L 1057, así como se muestra en aplicativo de la Mef AIRSHP, por tal motivo la mayoría del personal administrativo contratado es afecto a las diferentes obras y las remuneraciones son sin ningún beneficio social en ejecución del año fiscal.

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018). El problema general, se plantea de forma clara, mencionando las características del problema y sus respectivas relaciones con las variables. Así mismo se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021? Seguido de los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la planeación y gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021?; ¿Cuál es la relación entre la Organización y gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021?; ¿Cuál es la relación entre la dirección y gestión de talento humano y de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021?; ¿Cuál es la relación entre el

control y gestión de talento humano de la sub región Chincheros, Apurímac 2021?

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero (2018), la justificación teórica, es la importancia que tiene la investigación con la teoría que se realiza, es necesario realizar un balance en base a la cuestión del problema, se explica si sirve para refutar otras investigaciones, compara resultados o epistemología del conocimiento ya realizado. En ocasión las ciencias económica- administrativas, en un proyecto de investigación; se utiliza para cuestionar una teoría administrativa o económica (en otras palabras, los ideales que lo sustentan), su metodología de implantación o resultados. Para la selección de la variable proceso administrativo se usó a Münch (2018) porque indicó que el proceso administrativo es la agrupación de etapas, y por ello se lleva la administración, así mismo con la variable, gestión de talento humano se empleó a Vallejo (2015) porque indicó que las organizaciones nacen para unir el esfuerzo de varias personas que trabajan en dichas organizaciones.

Según Ñaupas, Valdivia, Palacios, Romero (2018), la justificación metodológica cuando se usa para determinados instrumentos de investigación que podrían servir a otros investigadores. Para ello se utilizó la encuesta que son afirmaciones con referencia a las variables e indicadores de estudio, se empleó el programa estadístico SPSS.

La justificación práctica. El presente estudio presento recomendaciones a la Unidad Ejecutora Sub Región Chincheros en base al gráfico de entorno a la ejecución de las Obras, donde realizaron trabajos administrativos para el avance físico-financiero como revisión de expediente técnico, requerimiento, cotizaciones, órdenes de compra y/o servicios, certificaciones financieras, devengados y girados para ello se involucran a diferentes trabajadores por área correspondiente, para el cumplimiento de la meta y anual.

Figura 1

Histórico de devengado

II. HISTÓRICO DE DEVENGADO DE LA INVERSIÓN (S/)					
AÑO	PIA	PIM	CERTIFICACIÓN	COMPROMISO ANUAL	DEVENGADO
2012	0.00	84,504.00	0.00	0.00	0.00
2019	0.00	383,250.00	383,248.86	383,248.86	382,748.86
2020	0.00	1,714,139.00	1,713,701.8	1,713,701.8	1,710,812.46

 **SSI** SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE INVERSIONES



la justificación social. En este aspecto la Sub Región Chincheros buscó la mejor manera de llevar en armonía la ejecución de los diferentes proyectos a su cargo, y así involucrar a la población de la provincia de Chincheros para los trabajos de mano de obra calificada no calificada y calificada, con ello buscar el bienestar general de la población y también en cuanto al talento Humano buscó profesionales de la zona.

Según Martínez (2017), objetivo general consiste en definir de manera general el estudio de investigación, está compuesto por el tema a investigar. Por tal motivo el objetivo general fue: Identificar la relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub región Chincheros, Apurímac 2021. Seguido de los objetivos específicos: Identificar la relación entre la planeación y gestión de talento humano de la sub región Chincheros, Apurímac 2021; identificar la relación entre organización y gestión de talento humano de la sub región Chincheros, Apurímac 2021; identificar la relación entre dirección y gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021; identificar la relación entre control y gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac, 2021.

Según Niño (2019), hipótesis es una suposición de los investigadores por verificar si puede suceder o suceder. Por lo tanto, se mencionó a la hipótesis general: existe relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021. Seguidamente a las hipótesis específicas: existe relación entre planeación y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.; existe relación entre organización y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.; existe relación entre dirección y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.; existe relación entre control y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se tomó en consideración a los siguientes antecedentes Barrera, (2020). Presentó su tesis titulada La relación del talento humano y el proceso administrativo de la institución educativa particular EBENEZER distrito El Tambo- Huancayo, 2019. Se trazó como objetivo relacionar el desarrollo del talento humano y el proceso administrativo con una muestra de 14 profesores. La teoría planteada por el investigador Alles, (2017) para la primera variable y la segunda variable fue fundamentada por Louffat, (2012). La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional y no experimental. Los resultados proporcionaron que existe un valor coeficiente Pearson de 0,581. En conclusión, la calidad de servicio depende de la gestión institucional. Este estudio aportó que existe relación entre ambas variables de forma positiva, ya que ambas influyen entre sí, para brindar un mejor desempeño laboral.

Choes, (2020). Elaboró su tesis titulada Procesos administrativos y desempeño laboral de trabajadores en el Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones, 2019 para optar el título de Maestro en la Universidad Privada César Vallejo. El objetivo principal fue determinar la relación entre los Procesos administrativos y el desempeño laboral como muestra se tomó a 80 colaboradores. Así mismo se aplicó el cuestionario en base al autor de procesos administrativo Freddy Ortiz (2017) y para Desempeño laboral Gina Téllez (2018). La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, básica de diseño y nivel correlacional. Los resultados proporcionaron que existe un valor de $\rho = 0,540$; y una significancia de $p=0,000$, El estudio aportó a la investigación mejorar medidas en el proceso administrativo, corrigiendo dichos errores ya que predomina en la respuesta y capacidad de los trabajadores.

Iberico, (2018) Anunció en su tesis titulada Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016, para optar el título de maestra en la Universidad Privada César Vallejo. El objetivo general fue establecer la relación entre la Gestión del Talento Humano y la ejecución de los Procesos Administrativos con una muestra de 50 administrativos. Las teorías presentadas por el investigador en la primera variable fue Chiavenato (2009) y la segunda variable Hualpa, (2013). La metodología que se usó es de diseño descriptivo correlacional, no experimental. Los resultados proporcionaron

que existe un valor $r = 0,0990$; donde la primera variable logró 1,722 y la segunda variable proceso administrativo 2,404. En conclusión, existe una relación positiva. El aporte obtenido en la investigación es que la gestión de talento humano mejore el rendimiento de los procesos administrativos, logrando el beneficio colectivo de la sociedad, así el personal administrativo podrá realizar con eficacia su labor, permitiéndole brindar un servicio de calidad.

En referencia al ámbito internacional, Nicola, (2019). Presentó su tesis titulada Gestión administrativa que mejore desempeño laboral del talento humano del Camal Municipal de Babahoyo, para optar el Título de Ingeniero en empresas y administración de negocios en la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Cuyo objetivo fue diseñar un Modelo de Gestión Administrativa que incremente el nivel de desempeño laboral del talento humano con una muestra de 36 trabajadores. Las teorías presentadas por el investigador son Reyes, (2004) para la primera variable y la segunda variable fue fundamentada por Bohórquez (2004). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo no experimental con un tipo de investigación histórica descriptiva. Los resultados obtenidos indicaron que el desempeño laboral es poco satisfactorio en un 50% de los empleados. En resumen, hay una relación entre ambas variables ya que permiten tomar decisiones. El presente estudio aportó a delimitar la conducta de los trabajadores, sobre todo busca la condición actual de la empresa para tener un mayor conocimiento.

Haro (2015). Elaboró su tesis titulada La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional del Ecuador, para optar el título de Licenciada en administración policial en la Universidad San Francisco de Quito. Se trazó como objetivo Identificar los elementos del liderazgo transformacional que aportan a mejorar el desempeño laboral. detallar la Gestión Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral La teoría utilizada por el investigador fue Peralta Gómez, Santofimio & Segura, (2007). La metodología utilizada es cuantitativa por consiguiente a muestra de 400 colaboradores, empleando el método estadístico y deductivo, de diseño tipo explicativo. En conclusión, los policías no trabajan por vocación, al contrario, lo realizan por obligación y de acuerdo a las normas que tienen el aporte de estudio. El aporte de este presente trabajo es que se puede generar nuevas formas de trabajo donde

exista motivación, de ahí a promover premios de incentivación con la finalidad que el trabajador sienta que a la empresa le importa su trabajo.

Bonilla y Díaz (2015). Elaboró su tesis Análisis de la Gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades "ciudadela las Piñas "del cantón Milagro, periodo 2012-2014, para optar el título de Ingenierías en contaduría pública y auditoria -CPA en la Universidad Estatal de Milagro. El objetivo es realizar un análisis de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral. La teoría utilizada por el investigador fue Henry Fayol. La metodología utilizada es cuantitativa por esa razón tiene una muestra de 50 personas con el método descriptivo; correlacional. Se concluyó que existe problemas de comunicación al momento de coger una decisión por lo que refiere a que tienes diferentes perspectivas. La contribución de la investigación es que se debe tener una investigación más exhaustiva para la mejor toma de decisiones y el mejor reclutamiento del personal, evaluando o verificando su perfil en conocimiento y experiencia para la vacante.

Con Semejanza a la variable proceso administrativo, se consideró a Münch (2018), de esta manera sería el autor principal quien en su libro estableció cuatro dimensiones fundamentales para el proceso administrativo la primera dimensión: planeación, mencionó determinar los futuros escenarios del rumbo de la empresa y siendo así el primer indicador: tipos de planeación, lo definió por el nivel de jerarquía como los son: estrategia, es una planeación general de mediano y largo plazo. Táctica o funcional, se elaboró planes de distintas áreas con el fin de crear un plan estratégico. continuando con el segundo indicador: elementos del plan estratégico, mencionó a los siguientes: filosofía, es la unión de valores y creencias. Objetivos estratégicos, es el resultado que se desea alcanzar. Políticas, informa sobre los lineamientos generales para tomar decisiones. Estrategias, es el curso de acción para mostrar la dirección. Presupuestos, trazan de manera cuantitativa el recurso que tiene la organización. Avanzando con el tema, el tercer indicador: filosofía organizacional: aclaró que la agrupación de postulados, creencias, valores y compromiso que van en el entorno de la empresa. Prosiguiendo con el cuarto indicador: diseño de estrategias, planteó llegar a los objetivos a través de las diferentes estrategias planteadas en la organización así mismo cada decisión tiene un riesgo lo cual se debe evaluar. Prosiguiendo con el autor, la segunda dimensión:

organización, sostuvo que la organización radica en la determinación de estructuras y el diseño, de tal manera el primer indicador: importancia de la organización, que es el valor de la organización ya que tiene varios aportes con ventajas que son fundamentales para su estimación. Entonces el segundo indicador: división del trabajo, mencionó que el trabajo promueve a la especialización y perfeccionamiento del trabajo. Procedemos con el tercer indicador: coordinación, es un proceso que sincroniza y armoniza las actividades para ejecutarlas con la calidad y oportunidad requerida. Y por último el cuarto indicador: modelos de organización, son los diferentes tipos de modelos o sistemas de las estructuras organizaciones que se colocan en las empresas, los tipos de estructuras más comunes son: lineal o militar, su característica es que la autoridad se centra a una sola persona. Lineo- funcional, se utiliza con mayor repetición por ser práctica. Para la tercera dimensión: dirección, indicó que es una etapa que está compuesta por varios elementos, como es la comunicación, toma de decisiones, liderazgo y motivación, a través de la toma de decisiones podemos optar por la mejor alternativa. Siendo así el primer indicador: la motivación, significa conducir e impulsar a realizar una acción. Normalmente el gerente es considerado como motivador para que pueda guiar al personal y este sea más productivo para la empresa, además que se puede obtener un compromiso y la lealtad del factor humano. Así mismo el segundo indicador: comunicación, la comunicación es un proceso clave para la dirección, porque mediante ello se recibe y transmite información puede ser, horizontal, vertical, formal, escrita, memorándum, etc. Avanzando con el tema el tercer indicador: liderazgo, está considerado en guiar e inspirar a los demás empleados a cumplir el objetivo de la organización. Continuando con la cuarta dimensión: control: señaló que a través del control se evalúan los resultados empleados en la planeación siendo así su primer indicador: reportes e informes, indicó que existen diferentes tipos para lo cual se debe emplear los siguientes lineamientos: confiabilidad, unidad del tema, indicativos, gráficas y audiovisuales, frecuencia y oportunidad. Vamos a tratar al segundo indicador: sistemas de información: mencionó que estos comprenden todo los datos e informes sobre el comportamiento de las actividades de la organización. Ahora el tercer indicador: auditoría contable: informó que la función principal es expedir si la información financiera y que presenta son auténticos. Finalmente, el cuarto indicador: auditoria administrativa: preciso que el método del proceso

administrativo tiene como objetivo incrementar el desempeño de los trabajadores con la eficiencia.

A continuación, el otro autor Blandez (2014) mencionó que las organizaciones sistematizan una serie de movimientos con ello llegar a sus objetivos, teniendo así a sus cuatro dimensiones como lo son: planeación, organización, dirección y control. (p.5) Para los autores Bernal y Sierra (2017) señalaron: las técnicas que hacen a un administrador y con preferencia son el proceso de planeación que está enfocado a las organizaciones para lograr el futuro que desean tener, sus dimensiones son: planeación, organización, dirección y control administrativo. (p.40)

En referencia con la variable gestión de talento humano, utilizamos al autor principal Vallejo (2015), quien en su libro estableció cuatro dimensiones siendo la primera dimensión: planificación estratégica del talento humano, estableció que las organizaciones deben hacer cumplir una misión para ello se citó a su primer indicador: estrategias organizacionales, determinó que los cambios con organización predican el futuro y el rumbo de una organización. En efecto el segundo indicador: ausentismo, recalco que es la frecuencia y duración de las faltas acumuladas en el tiempo del trabajo, constituye a la suma de dichos periodos. Para el tercer indicador: rotación del personal, recalco que es la salida del personal y la entrada de otros, siendo la primera separación por iniciativa del empleado y la segunda separación la inicia la organización. Procediendo con la segunda dimensión: recompensar personas: señaló que la recompensa es la retribución reconocimiento y premio de un servicio que se realizó, para ello se consideró a cuatro indicadores comenzando por el primer indicador: remuneración del puesto, enfocó al puesto de trabajo por el valor que brinda a la organización, lo que importa es el puesto, no su ocupante. Efectivamente, el segundo indicador: remuneración por arriba del mercado, señaló hacia las grandes empresas para retener y motivar a sus trabajadores de tal manera reducen el ausentismo y rotación. Es de vital importancia el tercer indicador: premios monetarios, subrayó a motivar a sus trabajadores por medio de una remuneración por el esfuerzo logrado para obtener el compromiso con la empresa. Para finalizar el cuarto indicador: remuneración abierta o confidencial, indicó a los trabajadores que tienen información sobre los pagos de otros trabajadores; pero cuando no lo tienen es confidencial. De tal

manera mencionaremos a la tercera dimensión: desarrollar personas, indicó que se tiene relación directa con la educación con los modelos de formación por ello se relacionó a su primer indicador: capacitación, designó a desarrollar las cualidades de los empleados, preparándolos a ser más productivos ya que el propósito es incrementar el desempeño laboral y productividad. El segundo indicador: ejecución de programas, ejecutó a la implantación e implantación para la etapa de proceso, consiste en la aplicación del plan de capacitación en el tiempo y fechas programadas. Sin duda el tercer indicador: desarrollo de personas, mostró un índice de inestabilidad por ello se optó por un cambio donde las organizaciones requieren a personas proactivas, flexibles e innovadoras. Para finalizar el cuarto indicador: desarrollo de carrera, definió a la sucesión de la carrera al ocupar con el tiempo los puestos más altos en la empresa. Es preciso resaltar a la cuarta dimensión: salud emocional, estableció que es la clave para ser felices, está relacionado con una buena calidad de vida y un estado de salud integral teniendo en consideración a cuatro indicadores, siendo el primer indicador: beneficios para la salud, señaló tácticas a emplear como lo es fomentar pensamientos positivos. Cabe aclarar que el segundo indicador: control emocional, recalcó que dichas emociones tienen poder si llegas a controlarlo, es importante aplicar las siguientes frases: piensa y visualiza las futuras consecuencias de tus actos. Sin dudarlo el tercer indicador: manejo emocional: mostró que el control de emociones, no consiste en reprimirlas, consiste en controlar y modificar estados anímicos frente a una situación dada. El cuarto indicador: inteligencia emocional, mencionó que influye en el pensamiento y esto aplica para las técnicas de comunicación asertiva, se debe visualizar como si fuese otra persona.

Continuando con el otro autor Abril (2018) indicó que es la agrupación de prácticas requeridas para encaminar los diferentes cargos que ocupan la conducción de personas, así mismo mencionó cuatro dimensiones fundamentales: Capacitación, administración de sueldos, administración de salarios, evaluación de desempeño y comunicación interpersonal (p.25). Para los autores Armas, Llanos y Traverso (2017) mencionaron que la gestión humana involucró una serie de aspectos integrales y distintos en las personas, más allá de sus talentos sus principales dimensiones son: planear el talento humano, capacitación y formación, desvinculación laboral, planes de incentivos y psicopatología laboral. (p.6)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Valderrama (2018), La investigación básica o pura. Es determinada para realizar aportaciones al conjunto de conocimientos científicos. Está enfocada en recolectar noticias del momento real para fortalecer el conocimiento teórico -científico que está enfocado a descubrir los principios y leyes. (p. 164)

Para la presente investigación, se usó la investigación básica porque recolectamos información de la Sub Región Chincheros.

Diseño de investigación:

Según Martínez (2018) es utilizada cuando no se manipulan las variables de estudio, estudia el fenómeno social como se contempla en la realidad para luego analizarlos. No existen estímulos por el investigador que sean expuestos en la investigación. (p 56.)

Así mismo, la investigación es no experimental, porque recolectamos información de manera natural y procedemos a estudiarlos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Proceso administrativo

Definición conceptual: Münch (2018), El proceso administrativo es un conjunto de etapas que mediante ello se lleva a cabo la administración. (p.91)

Definición operacional: La variable proceso administrativo se analizó a través de las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control En este sentido, se analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario y se procesarán los resultados mediante el programa SPSS.

Indicadores: La investigación ha sido ejecutada con base en la variable proceso administrativo estableciendo los siguientes indicadores: tipos de planeación, elementos del plan estratégico, filosofía organizacional, diseño de estrategias, importancia de la organización, división de trabajo, coordinación, modelos de organización, la motivación, comunicación, liderazgo, reportes e informes, sistemas de información, auditoría contable, auditoría administrativa.

Escala de medición: Para la variable de estudio a analizar, se empleó la técnica de escala de Likert para efectuar la medición, la cual se aplicó para realizar los datos estadísticos por medio del programa SPSS versión 25. Así mismo se usó los siguientes valores; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Variable: La gestión de talento humano

Definición conceptual: Vallejo (2015), gestión de talento humano nombro a las estructuras que nacen para conseguir la sinergia y el esfuerzo del conjunto de personas. (p.15).

Definición operacional: La variable gestión de talento humano se analizará por medio de las siguientes dimensiones: planificación estratégica del talento humano, desarrollar personas, recompensar personas y salud emocional En este sentido, se desarrollará un cuestionario y se procesarán los resultados con el programa SPSS.

Indicadores: La investigación ha sido ejecutada con base en la variable gestión de talento humano estableciendo los siguientes indicadores: estrategias organizacionales, ausentismo, rotación de personal, remuneración del puesto, remuneración por arriba del mercado, premios monetarios, remuneración abierta o confidencial, capacitación, ejecución de programas, desarrollo de las personas, beneficios para la salud, control emocional, manejo de emociones, inteligencia emocional.

Escala de medición: Para las variables de investigación analizadas, se utilizó la técnica de escala Likert para realizar las medidas determinadas por los datos estadísticos, utilizando el programa SPSS versión 25. Por tanto, utilizamos los siguientes valores: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Niño (2019), la población está constituida por aquellos elementos que conforman la investigación, es importante que se delimitar el lugar y el tiempo. (p. 54).

Esta investigación de tesis, estuvo conformada por 600 trabajadores de la Sub región Chincheros, Apurímac.

Criterio de inclusión

Se incluirá a los 45 trabajadores Administrativos de planta, estos fueron encuestados para lograr el desarrollo de la investigación.

Criterio de exclusión

Se excluyeron a trabajadores operativos, contratistas, sub contratistas y a los proveedores.

Muestra

Ñaupas, Valdivia, palacios, Romero (2018), se elige una determinada porción de la población cuyas características sean similares a la investigación, es una porción o fracción de la población a fin de investigar ciertos parecidos. (P. 334).

La muestra de esta tesis estuvo conformada por 45 trabajadores Administrativos de planta de la Sub región Chincheros, y se determinó una muestra por conveniencia.

Muestreo

Sánchez, Reyes, Mejía (2018), es la agrupación de operaciones que se utiliza para estudiar la distribución de diferentes características de una población llamada muestra (p. 93).

Para la siguiente tesis se ha determinado un muestreo no probabilístico, debido a que se determinó una muestra por conveniencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para esta investigación se usó el método hipotético-deductivo; con referencia a la técnica se empleó la encuesta.

Instrumento de la recolección de datos

Valderrama (2018) Son las herramientas que se utilizan para poder adquirir y mantener los datos de interés. Entre ellos se pueden mencionar formularios, pruebas de inteligencia, inventarios, fichas de datos para seguridad, etc. (p.195)

Es por ello que se aplicó la encuesta, que permitió obtener dicha información de los trabajadores, basado en las afirmaciones formuladas en la investigación, además del instrumento que es el cuestionario, se procedió a ser medidos con la escala de Likert.

Ficha técnica del instrumento:

- Nombre:

Cuestionario sobre variable proceso administrativo y la gestión de talento humano

- Autores

Castillo Asto, Martha Geraldine

Silvera Huamán, Indira Susan

- Aplicación: Individual

- Finalidad:

Este proyecto de investigación tiene como fin definir si se relacionan las variables proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021

- Ámbito de aplicación: el cuestionario se aplicó a 45 trabajadores, de la cuales fueron el personal administrativo de planta.

- Materiales: Encuesta

- Descripción de la aplicación:

Las personas del cuestionario tienen que estar informadas de la problemática suscitada en la institución, así mismo se aseguró que tengan las herramientas digitales correspondientes para compartir el cuestionario. Por lo tanto, se desarrolló un cuestionario donde tuvo un número determinado de ítems y se utilizó el método de la Escala de Likert, el cual estableció si se relaciona la variable proceso administrativo y gestión de talento humano de la Sub Región Chincheros, los encuestados deberán evaluar cada afirmación y emitir su respuesta a la misma. Cabe señalar que el método en mención, contiene cinco escalas de frecuencia, las cuales son las siguientes:

Tabla 1

Denominación en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	Inicial
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CN
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Validación del instrumento

Tabla 2

Validación de expertos

N°	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
1	Mg. Jesús Romero Pacora	Aplicable	Asesor teórico- metodológico
2	Dr. Edgar Laureano Lino Gamarra	Aplicable	Matemática - informática
3	Mg. Shulya Reynoso Arcos	Aplicable	Administración y dirección estratégica

Confiabilidad del instrumento

Se empleó el alfa de Cronbach, a fin de conocer el grado de fiabilidad.

Tabla 3

Escala de medidas para evaluar el coeficiente de Cronbach

Valor	Nivel
<0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Cuestionable
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
>0,9	Excelente

Prueba de fiabilidad para la variable Proceso Administrativo

Tabla 4

Alpha de Cronbach para la variable proceso administrativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,901	,907	30

Nota. En la tabla 4 se visualizó que los datos han sido estudiados por el SPSS, de una muestra de 45 participantes de la Sub Región Chincheros. Apurímac., de los cuales se excluyó a ninguno. Se observó que en las 30 afirmaciones realizadas en el cuestionario de la variable proceso administrativo, se obtuvo con el test Alpha de Cronbach la valoración de 0.901 >0,90 excelente; llegando a la conclusión que el instrumento es fiable.

Prueba de fiabilidad para la variable Gestión de Talento Humano

Tabla 5

Alpha de Cronbach para la variable Gestión de Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido ^a	0	,0

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,860	,847	30

Nota. En la tabla 5 se puede percibir que los datos estudiados por el SPSS, de una muestra de 45 participantes de la Sub Región Chincheros, Apurímac, de los cuales no se excluyó. Se observó que en las 30 afirmaciones realizadas en el cuestionario de la variable Gestión de Talento Humano, se alcanzó con el test Alpha de Cronbach la valoración de 0,860 >0,90 bueno; llegando a la conclusión que el instrumento es fiable.

3.5. Procedimientos

Los instrumentos serán validados de acuerdo con los criterios de los expertos; los mismos que son profesionales con grado de Magíster o Doctor. Las variables utilizadas fueron descriptas de acuerdo como se manifestó en su entorno natural, se usó tesis parecidas con la presente investigación como lo fue los antecedentes, tanto nacionales e internacionales, continuando con el marco teórico se utilizó libros con referencia a las variables usadas, de estos mismos se tomó las dimensiones e indicadores.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo se utilizó el programa SPSS versión 25. Con referencia a la relación de los ítems se tomó a los indicadores para realizar las afirmaciones formuladas.

La interpretación de la información se estableció para dos tipos de análisis

3.7. Aspectos éticos

Se realizó una encuesta con el consentimiento informado de los participantes, quienes gustosos aceptaron y mantuvieron la posición de quedar en el anonimato. En referencia a los textos empleados se utilizó debidamente las citas textuales con sus respectivos autores, y haciendo uso de las normas APA 7ma. Versión. Por lo cual no existe plagio y fue complementado con el programa Turnitin, el cual ayudó a descubrir similitudes y continuar a excluir las mismas, teniendo en consideración de no exceder el 25 % y por último para una correcta redacción y elaboración de tesis consideramos la guía de elaboración del trabajo de investigación y tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales la cual fue brindada por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo univariado

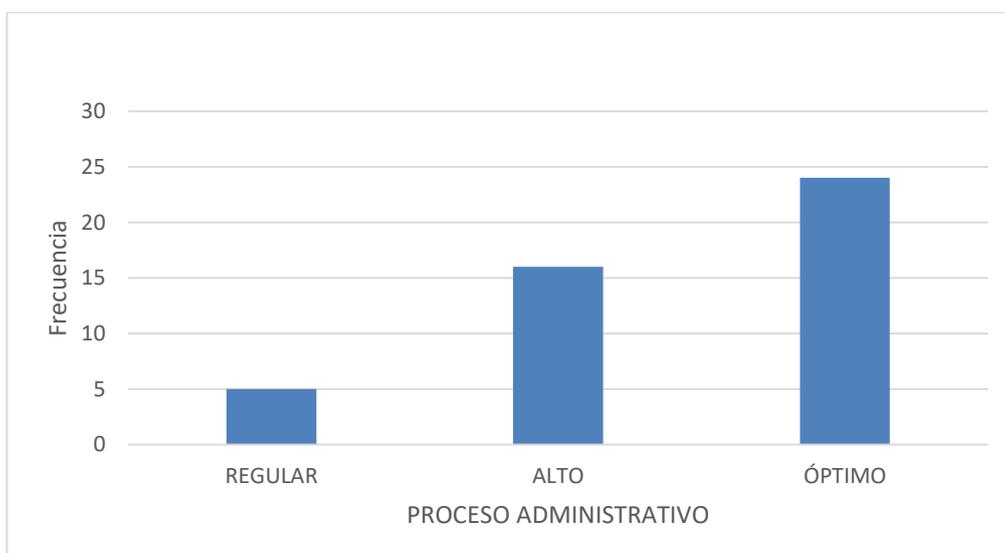
Tabla 6

Frecuencias de la variable proceso administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	5	11,1	11,1	11,1
	ALTO	16	35,6	35,6	46,7
	ÓPTIMO	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencias de la variable proceso administrativo



Nota. Conforme con tabla 6 y la figura 2, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 45 trabajadores), el 11.1% (que equivale a 5 trabajadores) manifestó que el proceso administrativo es regular en la Sub Región Chincheros. El 35,6% (que equivale a 16 trabajador) expreso que el proceso administrativo es alto en la sub región Chincheros. El 53.3% (que

equivale a 24 trabajadores) indicó que el proceso administrativo es óptimo en la Sub Región Chincheros.

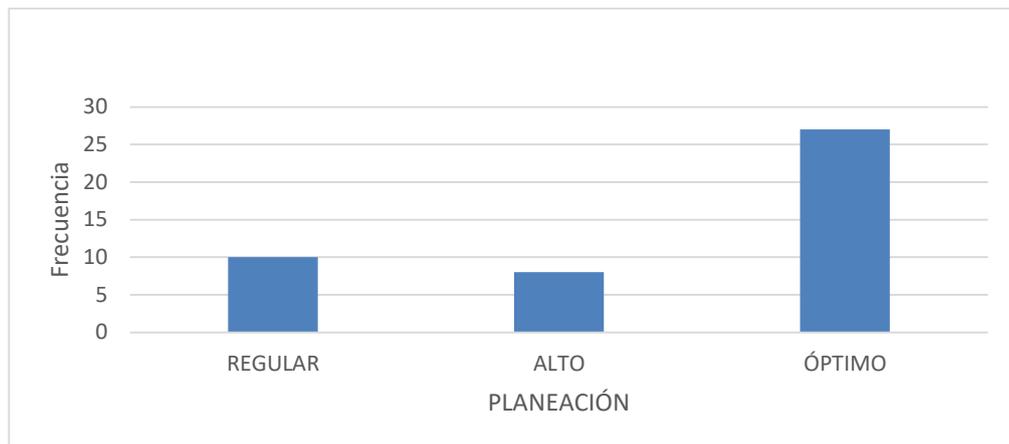
Tabla 7

Frecuencias de la dimensión planeación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	10	22,2	22,2	22,2
	ALTO	8	17,8	17,8	40,0
	ÓPTIMO	27	60,0	60,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencias de la dimensión planeación



Nota. Conforme con la tabla 7 y la figura 3, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivales a 45 trabajadores), el 22.2% (que equivale a 10 trabajadores) manifestó que la planeación es regular en la Sub Región Chincheros. El 17.8% (que equivale a 8 trabajadores) expreso que la planeación es alta en la sub región Chincheros. El 60% (que equivale a 27 trabajadores) indicó que la planeación es óptima en la Sub Región Chincheros.

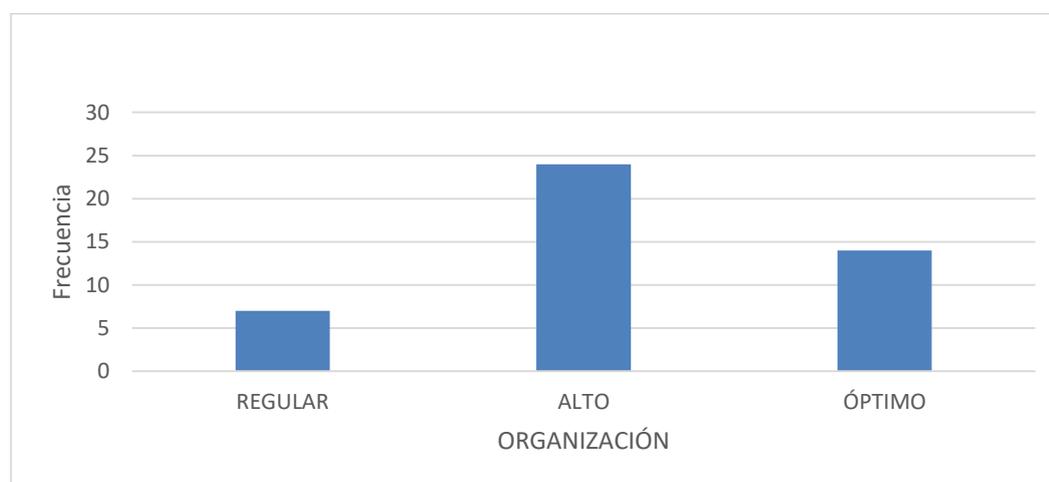
Tabla 8

Frecuencias de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	7	15,6	15,6	15,6
	ALTO	24	53,3	53,3	68,9
	ÓPTIMO	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencias de la dimensión organización



Nota. Conforme con la tabla 8 y la figura 4, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 45 trabajadores), el 15.6% (que equivale a 7 trabajadores) manifestó que la organización es regular en la Sub Región Chincheros. El 53.3% (que equivale a 24 trabajadores) expreso que la organización es alta en la sub región Chincheros. El 31.1% (que equivale a 14 trabajadores) indicó que la organización es óptima en la Sub Región Chincheros.

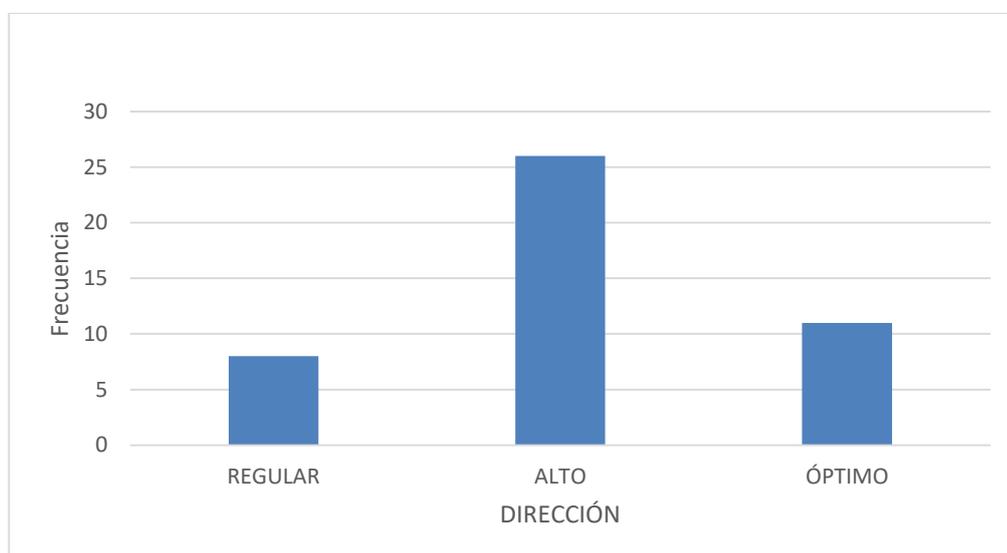
Tabla 9

Frecuencias de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	8	17,8	17,8	17,8
	ALTO	26	57,8	57,8	75,6
	ÓPTIMO	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencias de la dimensión dirección



Nota. Conforme con la tabla 9 y la figura 5, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivales a 45 trabajadores), el 17.8% (que equivale a 8 trabajadores) manifestó que la dirección es regular en la Sub Región Chincheros. El 57.8% (que equivale a 26 trabajadores) expreso que la dirección es alta en la sub región Chincheros. El 24.4% (que equivale a 11 trabajadores) indicó que la dirección es regular en la Sub Región Chincheros.

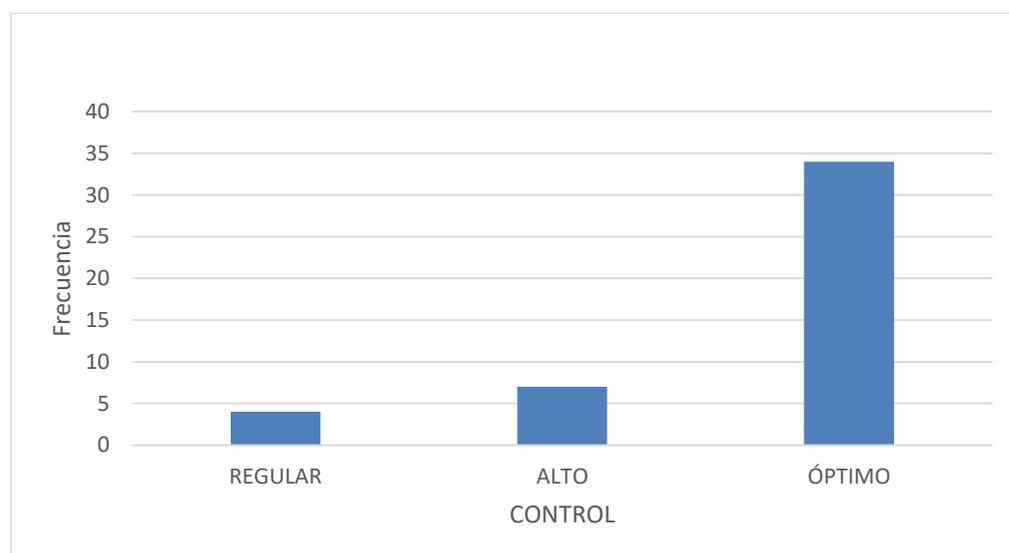
Tabla 10

Frecuencias de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	4	8,9	8,9	8,9
	ALTO	7	15,6	15,6	24,4
	ÓPTIMO	34	75,6	75,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencias de la dimensión control



Nota. Conforme a la tabla 10 y a la figura 6, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivales a 45 trabajadores), el 8.9% (que equivale a 4 trabajadores) manifestó que el control es regular en la Sub Región Chincheros. El 15.6% (que equivale a 7 trabajadores) expresó que el control es alto en la sub región Chincheros. El 75.6% (que equivale a 34 trabajadores) manifestó que el control es óptimo en la Sub Región Chincheros.

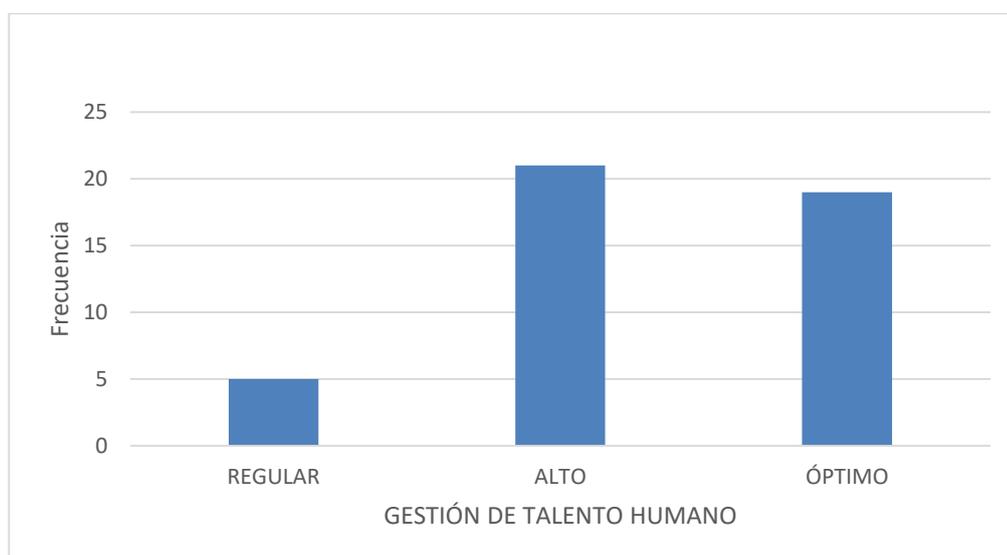
Tabla 11

Frecuencias de la variable gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	5	11,1	11,1	11,1
	ALTO	21	46,7	46,7	57,8
	ÓPTIMO	19	42,2	42,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 7

Frecuencias de la variable gestión de talento humano



Nota. Conforme a la tabla 11 y a la figura 7, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivales a 45 trabajadores), el 11.1% (que equivale a 5 trabajadores) manifestó que la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 46.7% (que equivale a 21 trabajadores) expresó que la gestión de talento humano es alta en la sub región Chincheros. El 42.2% (que equivale a 19 trabajadores) indicó que la gestión de talento humano es óptima para la Sub Región Chincheros.

Análisis descriptivo bivariado

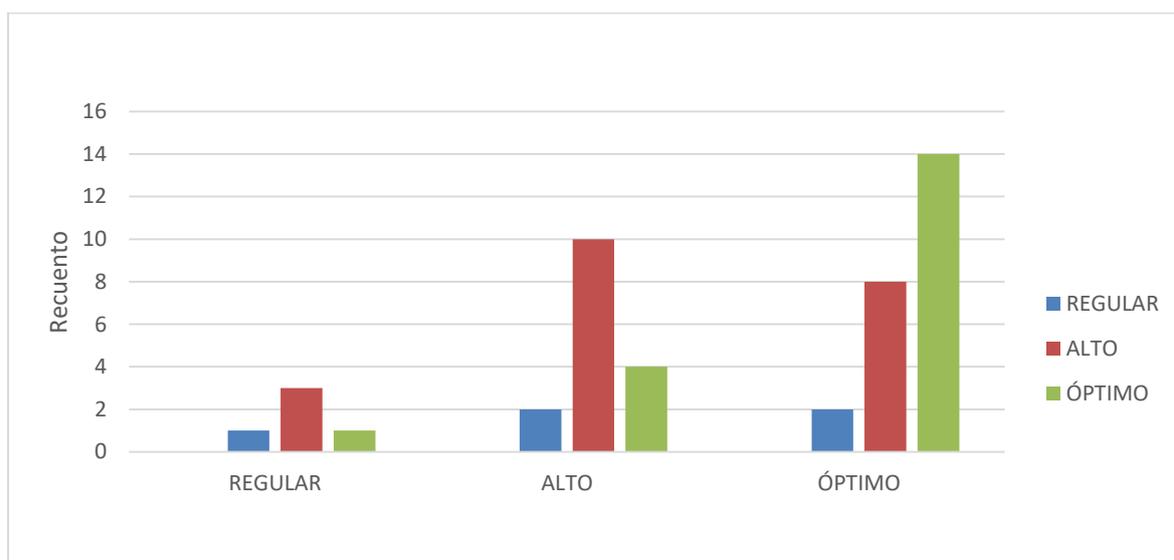
Tabla 12

Tabla cruzada entre la variable proceso administrativo y la variable gestión de talento humano

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Total
		REGULAR	ALTO	ÓPTIMO	
PROCESO ADMINISTRATIVO	REGULAR	20,0%	14,3%	5,3%	11,1%
	ALTO	40,0%	47,6%	21,1%	35,6%
	ÓPTIMO	40,0%	38,1%	73,7%	53,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 8

Histograma del cruce de la variable proceso administrativo y gestión de talento humano



Nota. Conforme con tabla 12 y la figura 8, del 100% de los trabajadores encuestados, el 20,0% indicó que, cuando el proceso administrativo es regular, la gestión de talento humano es regular en la sub región Chincheros. El 40,0% manifestó que, cuando el proceso administrativo es alto, la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 40,0% señaló que, cuando el proceso administrativo es óptimo, la gestión de talento humano es regular en la sub Región Chincheros. El 14,3% expresó que, cuando el proceso administrativo es regular, la gestión de talento humano es regular en la sub Región Chincheros. El

47,6% manifestó que, cuando el proceso administrativo es alto, la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 38,1% señaló que, cuando el proceso administrativo es óptimo, la gestión de talento humano es alta en Sub Región Chincheros. El 5,3% determinó que, cuando el proceso administrativo es regular, la gestión de talento humano es óptima en Sub Región Chincheros. El 21,1% expresó que, cuando el proceso administrativo es alto, la gestión de talento humano es óptima en Sub Región Chincheros. El 73,7% manifestó que, cuando el proceso administrativo es óptimo, la gestión de talento humano es óptima para la Sub Región Chincheros.

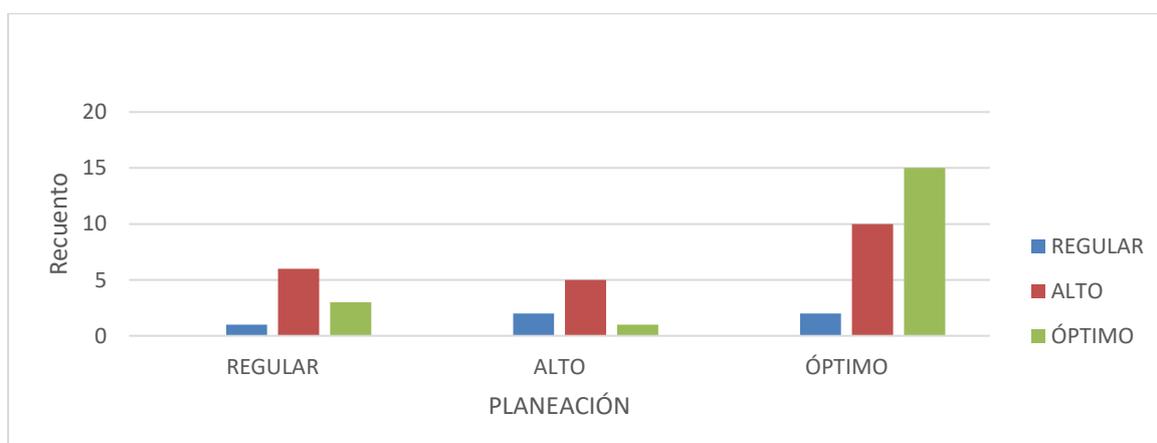
Tabla 13

Tabla cruzada entre la dimensión planeación y la variable gestión de talento humano

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Total
		REGULAR	ALTO	ÓPTIMO	
PLANEACIÓN	REGULAR	20,0%	28,6%	15,8%	22,2%
	ALTO	40,0%	23,8%	5,3%	17,8%
	ÓPTIMO	40,0%	47,6%	78,9%	60,0%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 9

Histograma del cruce de la dimensión planeación y la variable gestión de talento humano



Nota. Conforme a la tabla 13 y a la figura 9, del 100% de los trabajadores encuestados, el 20,0% indicó que, cuando la planeación es regular, la gestión de talento humano es regular en la sub región Chincheros. El 40,0% manifestó que, cuando la planeación es alta, la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 40,0% señaló que, cuando la planeación es óptima, la gestión de talento humano es regular en la sub Región Chincheros. El 28,6% expresó que, cuando la planeación es regular, la gestión de talento humano es alta en la sub Región Chincheros. El 23,8% manifestó que, cuando la planeación es deficiente, la gestión de talento humano es baja en la Sub Región Chincheros. El 47,6% señaló que, cuando la planeación es óptima, la gestión de talento humano es alta en Sub Región Chincheros. El 15,8% indicó que, cuando la planeación es regular, la gestión de talento humano es óptimo en la sub Región Chincheros. El 5,3% señaló que, la planeación es alto, la gestión de talento humano es óptimo en la Sub Región Chincheros. El 78,9% mencionó que, cuando la planeación es óptima, la gestión de talento es óptima en la Sub Región Chincheros.

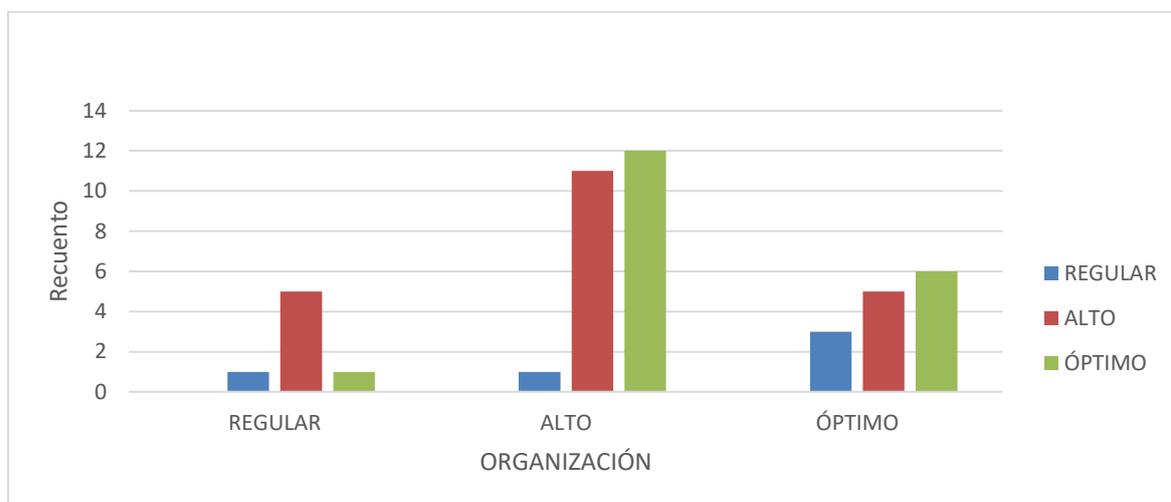
Tabla 14

Tabla cruzada entre la dimensión organización y la variable gestión de talento humano

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Total
		REGULAR	ALTO	ÓPTIMO	
ORGANIZACIÓN	REGULAR	20,0%	23,8%	5,3%	15,6%
	ALTO	20,0%	52,4%	63,2%	53,3%
	ÓPTIMO	60,0%	23,8%	31,6%	31,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 10

Histograma del cruce de la dimensión dirección y la variable gestión de talento humano



Nota. Conforme a la tabla 14 y a la figura 10, del 100% de los trabajadores encuestados, el 20,0% indicó que, cuando la organización es regular, la gestión de talento humano es regular en la sub región Chincheros. El 20,0% expresó que, cuando la organización es alta, la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 60,0% señaló que, cuando la organización es óptima, la gestión de talento humano es regular en la sub Región Chincheros. El 23,8% expresó que, cuando la organización es regular, la gestión de talento humano es alta en la sub Región Chincheros. El 52,4% manifestó que, cuando la organización es alta, la gestión de talento humano es alta en la Sub Región Chincheros. El 23,8% señaló que, cuando la organización es óptima, la gestión de talento humano es alta en Sub Región Chincheros. El 5,3% indicó que, cuando la organización es regular, la gestión de talento humano es óptima en la sub Región Chincheros. El 63,2% expresó que, cuando la organización es alta, la gestión de talento humano es óptima en la Sub Región Chincheros. El 31,6% mencionó que, cuando la organización es óptima, la gestión de talento es óptima en la Sub Región Chincheros.

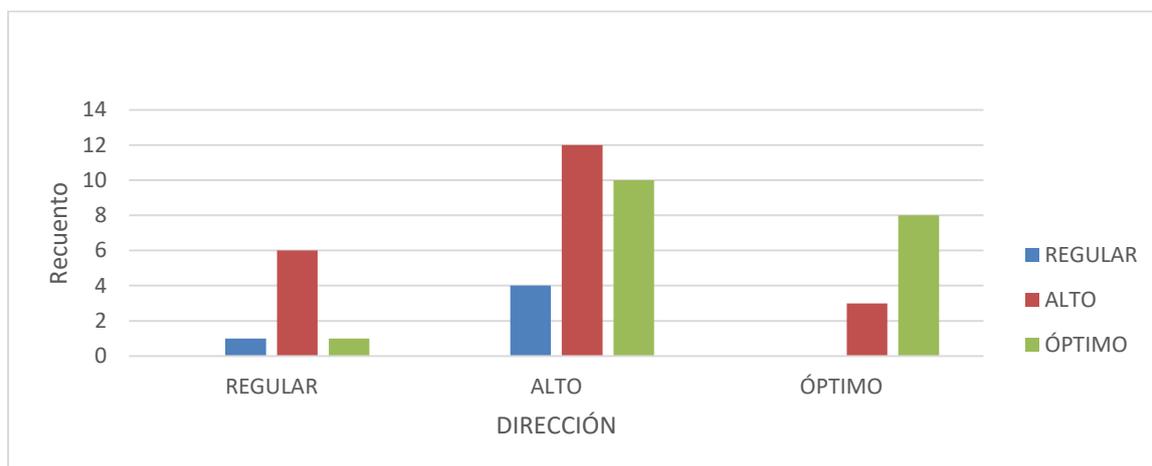
Tabla 15

Tabla cruzada entre la dimensión dirección y la variable gestión de talento humano

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Total
		REGULAR	ALTO	ÓPTIMO	
DIRECCIÓN	REGULAR	20,0%	28,6%	5,3%	17,8%
	ALTO	80,0%	57,1%	52,6%	57,8%
	ÓPTIMO	0,0%	14,3%	42,1%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 11

Histograma del cruce de la dimensión dirección y la variable de gestión de talento humano



Nota. Conforme a la tabla 15 y a la figura 11, del 100% de los trabajadores encuestados, el 20,4% indicó que, cuando la dirección es regular, la gestión de talento humano es regular en la sub región Chincheros. El 80,0% expreso que, cuando la dirección es alta, la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 28,6% señaló que, cuando la dirección es alta, la gestión de talento humano es alta en la sub Región Chincheros. El 57,1% expresó que, cuando la dirección es alta, la gestión de talento humano es alta en la sub Región Chincheros. El 14,3% manifestó que, cuando la dirección es óptima, la gestión de talento humano es alta en la Sub Región Chincheros. El 5,3% señaló que, cuando la dirección es regular, la gestión de talento humano es óptima en la Sub Región Chincheros. El 52,6% indicó que, cuando la dirección es alta, la gestión de talento

humano es óptima en la sub Región Chincheros. El 42,1% expresó que, cuando la dirección es óptima, la gestión de talento humano es óptima en la Sub Región Chincheros.

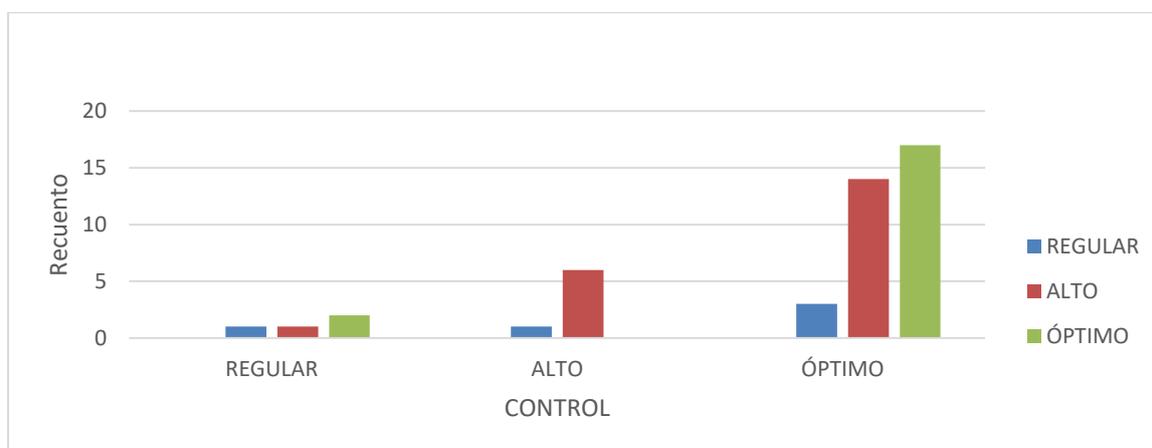
Tabla 16

Tabla cruzada entre la dimensión control y la variable gestión de talento humano

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			Total
		REGULAR	ALTO	ÓPTIMO	
CONTROL	REGULAR	20,0%	4,8%	10,5%	8,9%
	ALTO	20,0%	28,6%	0,0%	15,6%
	ÓPTIMO	60,0%	66,7%	89,5%	75,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Figura 12

Histograma del cruce de la dimensión control y la variable de gestión de talento humano



Nota. Conforme a la tabla 16 y a la figura 12, del 100% de los trabajadores encuestados, el 20,0% expresó que, cuando el control es regular, la gestión de talento humano es regular en la sub región Chincheros. El 20,0% expreso que, cuando el control es alto, la gestión de talento humano es regular en la Sub Región Chincheros. El 60,6% indicó que, cuando el control es alto, la gestión de talento humano es regular en la sub Región Chincheros. El 4,8% expresó que, cuando el control es regular, la gestión de talento humano es alto en la sub Región

Chincheros. El 28,6% manifestó que, cuando el control es alto, la gestión de talento humano es alto en la Sub Región Chincheros. El 66,7% señaló que, cuando el control es óptimo, la gestión de talento humano es alto en la Sub Región Chincheros. El 10,5% indicó que, cuando el control es regular, la gestión de talento humano es óptima en la sub Región Chincheros. El 89,5% expresó que, cuando el control es óptimo, la gestión de talento humano es óptima para la Sub Región Chincheros.

Tabla 17

Prueba de normalidad para las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PROCESO ADMINISTRATIVO	,332	45	,000	,740	45	,000
PLANEACIÓN	,372	45	,000	,689	45	,000
ORGANIZACIÓN	,280	45	,000	,794	45	,000
DIRECCIÓN	,296	45	,000	,791	45	,000
CONTROL	,454	45	,000	,566	45	,000
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	,271	45	,000	,774	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. De acuerdo a la tabla 17, la prueba de normalidad a fin de conocer la integridad de reparto de las variables proceso administrativo y gestión de talento humano; así como las dimensiones planeación, organización, dirección y control, se determinó utilizar la prueba de Shapiro-Wilk, por tener una muestra de 45 trabajadores. Por tal motivo, se usó el estadígrafo de Rho de Spearman para estudiar muestras no paramétricas y conocer el grado de correlación.

Análisis inferencial bivariado

Regla de decisión

Cuando el valor de Sig.>0,05 la hipótesis nula (H0) es aceptada y la hipótesis alterna (Ha) es rechazada. Cuando el valor de Sig.<0,05 la hipótesis nula (H0) es rechazada y la hipótesis alterna (Ha) es aceptada.

Para establecer el nivel de correlación, se obtuvo como referencia a Mondragón (2014), quien planteó los niveles de correlación bilateral, que se muestran a continuación:

Tabla 18

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Recopilado de la revista científica Movimiento Científico. Mondragón (2014)

Prueba de hipótesis general

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021

H_a: Existe relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021

Tabla 19*Prueba de hipótesis general*

			PROCESO ADMINISTRATIVO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	PROCESO ADMINISTRATIVO	Coeficiente de correlación	1,000	,327*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	45	45
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,327*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 19, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,028 aceptando la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la variable proceso administrativo y la variable gestión de talento humano es significativa con un nivel de 0,327 lo que se deduce, que mientras mayor sea el proceso administrativo será mayor la gestión de talento humano.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre planeación y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

H_a: Existe relación entre planeación y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

Tabla 20*Prueba de hipótesis específica 1***Correlaciones**

			PLANEACIÓN	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	PLANEACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,285
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	45	45
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,285	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	45	45

Nota. Conforme a la tabla 20, el análisis Rho de Spearman revelo un nivel de significancia bilateral 0,58; aceptando la hipótesis nula. Proporcionalmente se encontró que la relación entre la dimensión planeación y la variable gestión de talento humano es significativa al nivel de 0,285 positiva; es decir, que la planeación no es decisiva para la gestión de talento humano de la sub Región Chincheros.

Prueba de hipótesis específica 2***Hipótesis estadística***

H₀: No existe relación entre organización y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

H_a: Existe relación entre organización y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

Tabla 21*Prueba de hipótesis específica 2***Correlaciones**

			ORGANIZACION	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,209
		Sig. (bilateral)	.	,168
		N	45	45
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,209	1,000
		Sig. (bilateral)	,168	.
		N	45	45

Nota. Conforme a la tabla 21, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral 0,168; aceptando la hipótesis nula. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión organización y la variable gestión de talento humano es significativa al nivel de 0,209 se concluye, que la organización no es decisiva para la gestión de talento humano de la Sub Región Chincheros.

Tabla 22*Prueba de hipótesis específica 3***Correlaciones**

			DIRECCIÓN	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota. Conforme a la tabla 22, el análisis Rho de Spearman reveló un nivel de significancia bilateral de 0,000; aceptando la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión dirección y la variable gestión de talento

humano es significativa al nivel de 0,521 se concluye, que cuando sea mejor la dirección, será mayor la gestión de talento humano.

Prueba de hipótesis específica 4

hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre dirección y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

H_a: Existe relación entre dirección y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 4

			Correlaciones	
			CONTROL	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,353*
		Sig. (bilateral)	.	,017
		N	45	45
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,353*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Conforme a la tabla 23, el análisis Rho de Spearman revelo un nivel de significancia bilateral 0,17; aceptando la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la relación entre la dimensión control y la variable gestión de talento humano es significativa al nivel de 0,353 se concluye, que cuando sea mejor el control, será mayor la gestión de talento humano.

V. DISCUSIÓN

El motivo de la investigación fue resolver si se relacionan las variables Proceso administrativo y Gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021. Los resultados estadísticos obtenidos después de analizar los datos recopilados en la muestra seleccionada de 45 trabajadores, resultó en investigativas que se contrastarán por medio de los resultados de las evidencias internas y las evidencias externas.

La hipótesis general planteada propuso inferir la relación de la variable proceso administrativo y la gestión de talento humano de la sub Región Chincheros, Apurímac 2021; cuyo resultado obtenido, a través del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,028 y un valor de 0,327, aceptando la hipótesis alterna. Los resultados se sustentan en base al autor teórico Münch (2018), quien refiere al proceso administrativo es una totalidad de etapas para lo cual se lleva a cabo la administración (p.91). Situación que es compartida por la tesis de Choes (2020), quien obtuvo un resultado del valor de Spearman de 0,540 y significancia de 0,000, concluyendo en la existencia de correlación sus variables, bajo la premisa de su teórico Araujo (2017). Refuerza la tesis de Iberico (2018), donde se obtuvo como resultado valor el estadígrafo de Pearson de 0,0990. Asimismo, contribuye la tesis de Barrera (2020), que tienen como resultado del estadígrafo de Pearson un valor de 0,581 demostrando una existencia débil positiva entre ambas variables; siendo el autor teórico Louffat (2012). Del mismo modo en la tesis de Nicola (2019). La metodología utilizada es enfoque cuantitativo no experimental con un tipo de investigación histórica descriptiva obteniendo que el desempeño laboral es poco satisfactorio en un 50% de los empleados.

La primera hipótesis específica planteada propuso inferir la relación entre la dimensión planeación y la variable gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021; cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,058 y un valor de 0,285, aceptando la hipótesis nula, por ello, se deduce que la

relación es inversamente proporcional, lo que significa que, la planeación no es decisiva para la gestión de talento humano de la sub Región Chincheros. en el año 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Münch (2018), quien menciona que la palabra clave es determinar los futuros escenarios del rumbo de la empresa (p.104). Por otro lado, teniendo como referencia las investigaciones de Suksi Markku (2021) mencionaron que el proceso administrativo debe ser previstas por el legislador nacional. Por eso se sugiere a todos los países que tiene la necesidad de revisar sus normas de proceso administrativo con miras a actualización con respecto a los requisitos en la toma de decisiones automatizadas de igual manera Bui, Dat t, School of Law Vietnam National University Hanoi 144 XuanThuy Street, HHanoi, Viet Nam (2021) indicaron que desde una perspectiva funcional que identifique todos los tipos de cargos penales independientemente de su denominación relacionados con los delitos administrativos, que tienen regímenes de sanciones administrativas y medidas administrativas que se reflejan en una evasión del debido proceso y deben considerarse cargos penales por naturaleza. por otro lado, Shuch. C.D.O.S., Saad. D.d. S., & Flores, D. (2019) ponen como ejemplo, el proceso administrativo de progresión Docente de prorectorado de gestión de personas de la universidad de Santa María, para permitir que estos procesos se crearan en el futuro desarrollo el módulo de Gestión de Preservación Digital, adaptando para mantener la cadena de custodia y la autenticidad de los documentos de los procesos administrativos de años anteriores de Progreso de la Enseñanza.

La segunda hipótesis específica planteada propuso inferir la relación entre la dimensión organización y la variable gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021; cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,168 y un valor de 0,209, aceptando la hipótesis nula, lo que significa que, la organización no es decisiva para la gestión de talento humano de la Sub Región Chincheros. en el año 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Münch (2018), quien menciona que la palabra clave

es la agrupación de postulados, creencias, valores y compromiso que van en el entorno de la empresa (p 126.). Por otro lado, teniendo como referencia las investigaciones de Ahari, Alireza Mathhboob, Mousazadeh, Yalda; Foorootan, Sara (2017) considera que en la organización es importante las actividades administrativas y financieras que incluyen todos los asuntos relacionados con activos, personal, formulación implementación de las reglas relacionadas con personal, suministro de equipos y equipos para la organización, de acuerdo a la necesidad de documentación e integración de los procesos. Por otra parte, en la investigación de Ann-Catrin Kristianssen; Granberg, Mikkael (2021), Li ,Shaoxi (2021), mencionaron que desde una perspectiva como se relacionan las adaptaciones climatológicas con los aspectos sistemáticos, la agencia y las instituciones en el proceso administrativo en las organizaciones. Lo que dificulta el trabajo administrativo, es que muchos empleados no tienen conocimientos de informática y eso dificulta programas informáticos en el uso diario para mejorar la calidad en las instituciones por ejemplo en los colegios y universidades. También Terpend, Regis; Shannon, Patrick (2021) y Hurst. D. Sharpe, S. & Yeager V.A. (2017) mencionan que la cotización de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, partes de la organización, esta simulación se implementa como un ejercicio de “lápiz y papel” , en ese contexto en un tiempo difícil durante una emergencia de salud pública afecta mucho los tiempos estimados en el ciclo de contratación de bienes y/o servicios , por otro lado, algunos estatutos permiten que la adquisición se realice en un mercado abierto.

La tercera hipótesis específica planteada propuso determinar la relación entre la dimensión dirección y la variable gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021; cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, fue de 0,000 y un valor de 0,521, aceptando la hipótesis alterna, lo que significa que, a mejor dirección será mayor la gestión de talento humano de la Sub Región Chincheros en el año 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Münch

(2018), quien menciona que la palabra clave es la etapa que está compuesta por varios elementos, como es la comunicación, toma de decisiones, liderazgo y motivación (p.148). Por otro lado, teniendo como referencia las investigaciones de Mulligan, Deirdre K; Bamberger, Kenneth A (2020), Muhammad, A. H. (2020) y Cho, Hyejin; Lee, Pyoungsoo; Choong Ho Shin (2019) mencionan que al utilizar procesos adecuados para determinaciones administrativas sustantivas: deliberan que se reflejen las demandas tecnocráticas fundamentada en experiencia y demandas democráticas de participación pública y rendición de cuentas políticas, los cuales permiten que los organismos obtengan conocimientos técnicos y superen problemas de opacidad del sistema, satisfaciendo la demanda tecnocrática del derecho administrativo, donde la administración pública en los procesos administrativos tienen que adoptar formas más estratégicas e innovadoras de maximizar los beneficio a largo plazo ya también buscar el desarrollo tecnológico que desataca en curso, También mencionan que la innovación administrativa y de proceso deben considerarse como un medio de desarrollo de recursos valiosos, ya que los procesos/sistemas organizacionales pueden ser importantes para lograr ventajas competitivas sostenibles, la innovación administrativa y de procesos también es importante para lograr ventajas competitivas sostenibles y de desarrollo de nuevos productos.

La cuarta hipótesis específica planteada propuso inferir la existencia de una relación entre la dimensión control y la variable gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021; cuyo resultado obtenido, por medio del estadígrafo Rho de Spearman, determinó una significancia de 0,017 y un valor de 0,353, aceptando la hipótesis alterna, lo que concluye que, que a mejor control será mayor la gestión de talento humano de la Sub Región Chincheros en el año 2021. Los resultados obtenidos se sustentan en la definición del autor Münch (2018), quien menciona que la palabra clave es que a través del control se evalúan los resultados empleados en la planeación (p.104). Por otro lado, teniendo como referencia las investigaciones de Yaya-Bryson Dilara; Scott-Little, Catherine; Akman

Berrin; Cassidy, Deborah J. (2020) mencionaron que se utilizó la evaluación de las aulas de la primera infancia, para medir la parte administrativa, también indicaron asociaciones positivas significativas entre la calidad del entorno y la calidad del programa. Por otro lado, Karin Hilmer, Pedersen; Johannsse. Lars (2018) y Gurzhii (2017) consideran que el proceso administrativo tiene una percepción de la corrupción en la misma organización sin embargo sostiene que hace una selección justa con respecto a procesos que afectan a la tentación individual de participar en los tratos corruptos, donde la muestra de los problemas actuales en la estructuración del proceso administrativo delictivo ofrece una comparación de algunos enfoques científicos , la estructura del proceso administrativo sobre la base del análisis de la doctrina administrativa moderna, donde se propone nuevos conceptos para la estructura del procedimiento administrativo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de encuestados (que equivale a 45 clientes), el 4,4% (que equivale a 2 trabajadores) manifestó que el proceso administrativo es regular en la Sub Región Chincheros. El 2,2% (que equivale a 1 trabajador) expresó que el proceso administrativo es alto en la Sub Región Chincheros. El 93.3% (que equivale a 42 trabajadores) señaló que el proceso administrativo es óptimo en la Sub Región Chincheros. Asimismo, el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman reveló un valor ($p \leq 0.011$, $r=0.377$). Concluyendo que, a mayor proceso administrativo será mayor la gestión de talento humano.

Segunda: Conforme con los resultados adquiridos de las dimensiones de estudio, del 100% de los trabajadores encuestados (que equivale a 45 trabajadores), el 22.2% (que equivale a 10 trabajadores) manifestó que la planeación es regular en la Sub Región Chincheros. El 17.8% (que equivale a 8 trabajadores) expresó que la planeación es alta en la sub región Chincheros. El 60% (que equivale a 27 trabajadores) indicó que la planeación es óptima en la Sub Región Chincheros. Asimismo, el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman mostró un valor ($p \leq 0.058$, $r=0.385$). Concluyendo que la planeación no es decisiva para la gestión de talento humano de la sub Región Chincheros.

Tercera: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de encuestados (que equivale a 45 clientes), el 15,6% (que equivale a 7 trabajadores) manifestó que la organización es regular en la Sub Región Chincheros. El 53,3% (que equivale a 24 trabajadores) expresó que la organización es alta en la sub región

Chincheros. El 31,1% (que equivale a 14 trabajadores) indicó que la organización es óptima en la Sub Región Chincheros. Asimismo, el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman reveló un valor ($p \leq 0.168$, $r=0.209$). Es decir, que la organización no es decisiva para la gestión de talento humano de la Sub Región Chincheros.

Cuarta: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de los encuestados (que equivale a 45 clientes), el 17.8% (que equivale a 8 trabajadores) manifestó que la dirección es regular en la Sub Región Chincheros. El 57.8% (que equivale a 26 trabajadores) expreso que la dirección es alta en la sub región Chincheros. El 24.4% (que equivale a 11 trabajadores) indicó que la dirección es regular en la Sub Región Chincheros. Asimismo, el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman reveló un valor ($p \leq 0.000$, $r=0.521$). Se entiende, que a mejor dirección será mayor la gestión de talento humano.

Quinta: Conforme con los resultados adquiridos de las variables de estudio, del 100% de encuestados (que equivale a 45 clientes), el 8.9% (que equivale a 4 trabajadores) manifestó que el control es regular en la Sub Región Chincheros. El 15.6% (que equivale a 7 trabajadores) expresó que el control es alto en la sub región Chincheros. El 75.6% (que equivale a 34 trabajadores) manifestó que el control es óptimo en la Sub Región Chincheros. Asimismo, el análisis inferencial mediante el estadígrafo Rho Spearman reveló un valor ($p \leq 0.17$, $r=0.353$). Se entiende, que a mejor control será mayor la gestión de talento humano.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente de la Unidad Ejecutora Sub Región Chincheros se les sugiere:

Primera: Utilizar de forma adecuada los procesos de administración, utilizando la fase estructural con lo cual se llevará un orden documentario. Por otro lado, aplicar la fase operacional donde se verifique que se está cumpliendo con lo establecido. Se recomienda al Gerente de la Sub Región Chincheros que oriente y verifique los documentos normativos de los procesos administrativos de la entidad y enfocarse en conocer y mejorar los procedimientos, estrategias, planes a seguir en cada periodo, debiendo contar con la participación y opinión de cada área, para que los trabajadores planteen su problemática y posibles alternativas de solución.

Segunda: Planear una estrategia de capacitaciones en los programas del siaf y siga para tener un mayor avance presupuestal mensual y anual para mejorar los conocimientos de los trabajadores de cada área de la Sub Región Chincheros y emplear todas sus políticas, objetivos, programas, capacitaciones, métodos de trabajo y mantener motivados a los trabajadores, y retener trabajadores competentes, talentosos, en un mercado que cada vez es más competitivo y de avance tecnológico.

Tercera: Elaborar un plan de procedimientos para cada área, con ello lograr optimizar el trabajo en el menor tiempo posible. Evaluar los procedimientos de cada área, para que se realice los trabajos con el menor esfuerzo posible. Definir bien las divisiones de trabajo y se sugiere organizar grupos de trabajo para realizar capacitaciones a los trabajadores de acuerdo a su puesto y funciones desarrolladas.

Cuarta: Verificar la ejecución de los planes establecidos a cada área para alcanzar las metas fijadas, se mantendrá al personal idóneo, siendo estos conocedores, competentes, comprometidos, y para lo cual se le debe tener motivados para una buena toma de decisiones y mejorar la comunicación.

Quinta: Evaluar y medir los resultados obtenidos de cada área para comprobar la efectividad de cada trabajador, garantizando el cumplimiento, aptitud y experiencia laboral. Se sugiere realizar encuestas de satisfacción y de acuerdo con los resultados mejorar dicha satisfacción para detectar, evitar y prevenir errores futuros.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. 1ra. Ed., 2018. Consejo editorial Universitario. Ecuador.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Ahari, A. M., Mousazadeh, Y., & Forootan, S. (2017). 15: APPLICATION OF ACTION RESEARCH IN IMPROVING ADMINISTRATIVE AND FINANCIAL PROCESSES. *BMJ Open*, 7
doi:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2016-015415.15>
- Ann-Catrin Kristianssen, & Granberg, M. (2021). Transforming local climate adaptation organization: Barriers and progress in 13 swedish municipalities. *Climate*, 9(4), 52.
doi:<http://dx.doi.org/10.3390/cli9040052>
- Armas, Y., Llanos, M. & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. 1ra. Ed., 2017. Universidad ECOTEC. Ecuador.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19
doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396>
- Barrera, M. (2020). La relación del desarrollo del talento humano y el proceso administrativo de la Institución Educativa Particular EBENEZER distrito El Tambo – Huancayo, 2019. Trabajo de investigación para la obtención de grado académico bachiller en la Universidad Continental. Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8384/1/IV_FIN_108_TI_Barrera_Arce_2021.pdf

- Bernal, C. y Sierra, H. (2017). Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI. 3ra. Ed., 2017. Pearson Educación. México.
- Blandez, M. (2014). Proceso Administrativo. 1era. Ed., 2014. Editorial Digital Unid. México.
https://play.google.com/store/books/details/Editorial_Digital_UNID_Proceso_Administrativo?id=TYHDCwAAQBAJ&hl=es
- Bonillas C., y Díaz V (2015)., Análisis de la Gestión Administrativa y su Incidencia Sobre el Desempeño Laboral de los funcionarios del Hospital Cristiano de Especialidades” Ciudadela las Piñas” del Cantón Milagro, periodo 2012-2014. Tesis para la obtención en Ingenierías en Contaduría Pública y Auditoría-CPA en la Universidad Estatal de Milagro –Ecuador.
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2797/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20LA%20GESTI%C3%93N%20ADMINISTRATIVA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20SOBRE%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20FUNCIONARIOS%20DEL%20HOSPITAL%20CRISTIANO%20DE%20ESPECIALIDAD%20CIUD.pdf>
- Bui, D. T. (2020). Due-process-evading justice: The case of vietnam. International Journal of Law, Crime and Justice, 63, 1. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijlcrj.2020.100426>
- Cho, H., Lee, P., & Shin, C. H. (2019). Becoming a sustainable organization: Focusing on process, administrative innovation and human resource practices. Sustainability, 11(13), 3554. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su11133554>
- Choes, J. (2020). Proceso administrativo y desempeño laboral de trabajadores en el Organismo Supervisor de la Inversión Privada en Telecomunicaciones, 2019. Tesis de maestro en gestión pública en la Universidad César Vallejo, Lima-Perú. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43744/Choes_DJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Examining the external antecedents of innovative work behavior: The role of government support for talent policy. (2021). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1213. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18031213>
- Gurzhii, A. (2017). The decision-making process in administrative cases. *Rocznik Administracji Publicznej*,(2017), 387-392. doi:<http://dx.doi.org/10.4467/24497800Rap.17.022.7073>
- Haro, H (2015). *La Gestión Administrativa y su Incidencia en el Compromiso Laboral de la Policía Nacional del Ecuador. Tesis para la obtención de título de Licenciada en Administración Policial en la Universidad San Francisco de Quito-Ecuador.* <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4778/1/120871.pdf>
- Hurst, D., Sharpes, S., & Yeager, V. A. (2017). Administrative preparedness strategies:Expediting Procurement and contracting cycle times during an emergency. *Public Health Reports*, 132(3), 294-297. <http://dx.doi.org/10.1177/0033354917698131>
- Iberico, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Proceso Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016. Tesis de maestra en gestión pública en la Universidad César Vallejo, Lima-Perú.* Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30143/Iberico_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Karin, H. P., & Johannsen, L. (2018). Administrative processes as an anti-corruption tool? A view from public employees in the baltic states. *Baltic Journal of Law & Politics*, 11(1), 131-157. doi:<http://dx.doi.org/10.2478/bjlp-2018-0006>
- Kozjek, T., & Franca, V. (2020). Talent management in the public sector. *Central European Public Administration Review*, 18(2), 53-71. doi:<http://dx.doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03>
- Li, B. (2021). Quantitative analysis of salary data in the big data era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1881(3) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032022>

- Li, P. (2021). On the application of big data technology in human resource management in the new era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1915(4) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1915/4/042038>
- Li, S. (2021). Application of computer technology in administrative management. *Journal of Physics: Conference Series*, 1769(1) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074>
- Liu, D. (2021). Quantitative analysis of enterprises' talent management based on logistic model. *Journal of Physics: Conference Series*, 1774(1) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1774/1/012032>
- Markku, S. (2021). Administrative due process when using automated decision-making in public administration: Some notes from a finnish perspective. *Artificial Intelligence and Law*, 29(1), 87-110. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10506-020-09269-x>
- Martinez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. 1ra. Ed., 2018. Cengage, Mexico. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Mey, M. R., Poisat, P., & Stindt, C. (2021). The influence of leadership behaviours on talent retention: An empirical study. *SA Journal of Human Resource Management*, 19 d doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504>
- Muhammad, A. H. (2020). Governance and administrative process of the light rail train project in Palembang, Indonesia. *Public Administration and Policy*, 23(3), 299-313. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/PAP-06-2020-0031>
- Mulligan, D. K., & Bamberger, K. A. (2020). PROCUREMENT AS POLICY: ADMINISTRATIVE PROCESS FOR MACHINE LEARNING. *Berkeley Technology Law Journal*, 34(3), 773. doi:<http://dx.doi.org/10.15779/Z385X25D2W>
- Münch, L. (2018). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. 3ra. Ed., 2018. Pearson educación de México, S.A, México. <http://www.ebooks7-24.com/?il=9257&pg=1>
- Nicola, M. (2019). *Gestión administrativa que mejore desempeño laboral del talento humano del camal municipal de Babahoyo*. Tesis para la

obtención de título de ingeniero en empresas y administración de negocios en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo-Ecuador.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/10470/1/PIUB-ADM027-2019.pdf>

- Niño, V. (2019). Metodología de la investigación. 2da. Ed., 2019. Ediciones de la U. Colombia. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Ñaupas, H. et.al (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis. 5ta. Ed., 2018. Ediciones de la U, Colombia. <http://www.ebooks7-24.com/stage.aspx?il=&pg=&ed=>
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2019). Exploring the links between talent philosophies and talent management in service organizations. *Industrial and Commercial Training*, 51(4), 277-286. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ICT-03-2019-0026>
- Rizwana, S. H., Ruikar, K., Enoch, M. P., Brien, N., & Gartside, D. (2017). Process mapping for road works planning and coordination. *Built Environment Project and Asset Management*, 7(2), 157-172. <http://dx.doi.org/10.1108/BEPAM-08-2016-0041>
- Sánchez, H., Reyes, C, & De Mejía, K. (2018). Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanista. 1ra. Ed., 2018. Editorial Universidad Ricardo Palma. Perú. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. (2019). Preservação digital na gestão de processos administrativos de uma instituição de ensino superior: O caso dos PEAPDs da PROGEP da UFSM. *Em Questão*, 25(2), 229-255. doi:<http://dx.doi.org/10.19132/1808-5245252.229-255>
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2020). Technology and talent analytics for talent management – a game changer for organizational performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 457-473. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1634>

- Terpend, R., & Shannon, P. (2021). Teaching lean principles in nonmanufacturing settings using a computer equipment order quotation administrative process. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 19(1), 63-89. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/dsji.12227>
- Valderrama, S. (2018). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta. 2da. Ed., 2018. Editorial San Marcos, Perú.
- Vallejo, L. (2015). Gestión del talento humano. 1era. Ed., 2015. La Caracola Editores. Ecuador. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Wang, F. (2021). Research on enterprise human resource management innovation in big data era. *Journal of Physics: Conference Series*, 1881(4) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/4/042038>
- Wang, Z. (2021). Human resource management mode based on big data. *Journal of Physics: Conference Series*, 1852(2) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1852/2/022018>
- Yaya-Bryson Dilara, Scott-Little, C., Berrin, A., & Cassidy, D. J. (2020). A comparison of early childhood classroom environments and program administrative quality in turkey and north carolina. *International Journal of Early Childhood*, 52(2), 233-248. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s13158-020-00268-2>
- Younas, M., & Muhammad, W. B. (2020). The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: Mediating role of competency development: *Znanstveno-strucni casopis. Ekonomska Istrazivanja*, 33(1), 1330-1353. doi:<http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>
- Zeng, J. (2021). Application of big data processing technology in human resource management information system. *Journal of Physics: Conference Series*, 1881(3) doi:<http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032029>

ANEXOS

Anexo 1. Evidencias de la realidad local

**GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC**
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y A.T.

MEMORÁNDUM MÚLT. N° 002 -2021-GRAP/09/GRPPAT

A

GERENTE SUB REGIONAL CHINCHEROS
GERENTE SUB REGIONAL COTABAMBAS
DIRECTOR SUB REGIONAL DE AGRICULTURA CHANKA
DIRECTOR REGIONAL DE TRANSPORTES APURÍMAC
DIRECTOR REGIONAL DE SALUD APURÍMAC
DIRECTOR DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS
DIRECTOR RED DE SALUD COTABAMBAS
DIRECTOR RED DE SALUD GRAU
DIRECTOR RED DE SALUD AYMARAES
DIRECTOR RED DE SALUD CHINCHEROS
DIRECTOR REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
DIRECTOR UGEL ANTABAMBA
DIRECTOR UGEL HUANCARAMA
DIRECTOR UGEL COTABAMBAS
DIRECTOR UGEL CHINCHEROS
DIRECTOR EJECUTIVO DE LA UNIDAD EJEC. PRO DESARROLLO
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
SUB GERENTE DE PROMOCIÓN SOCIAL
SUB GERENTE DE INCLUSIÓN SOCIAL
OFICINA REGIONAL DE ARCHIVO
ALDEA INFANTIL
GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO ECONÓMICO
SUB GERENTE DE ASUNTOS PRODUCTIVOS Y SERVICIOS
SUB GERENTE DE PYMES Y COMPETITIVIDAD
SUB GERENTE DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD RURAL - FORPRAP.
DIRECCIÓN REGIONAL DE DIRECCIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS
GERENTE REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
SUB GERENTE DE OBRAS
SUB GERENTE DE ESTUDIOS DEFINITIVOS
SUB GERENTE DE EQUIPO MECÁNICO
DIRECCIÓN REGIONAL DE VIVIENDA Y SANEAMIENTO
GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO PPTO Y ACONDIC. TERRITORIAL
SUB GERENTE DE PRESUPUESTO
SUB GERENTE DE PLANEAMIENTO Y AT
SUB GERENTE DE DESARROLLO INSTITUCIONAL ESTADÍSTICA E INFORM.
SUB GERENTE DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL.
GERENTE REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE
SUB GERENTE DE GESTIÓN MEDIO AMBIENTAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN DE ABASTECIMIENTOS Y MARGESÍ DE BIENES
DIRECCIÓN DE CONTABILIDAD
DIRECCIÓN DE TESORERÍA
GERENCIAS SUB REGIONALES
GERENTE SUB REGIONAL DE ANTABAMBA
GERENTE SUB REGIONAL DE GRAU
GERENTE SUB REGIONAL DE AYMARAES







GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO,
PRESUPUESTO Y A.T.



OFICINA REGIONAL DE FORMULACIÓN DE ESTUDIOS DE INVERSIÓN- ORFEI
OFICINA REGIONAL DE COMUNICACIÓN
OFICINA REGIONAL DE SUPERVISIÓN LIQUIDACIONES Y TRANS. PROY. INV.
SECRETARÍA GENERAL
DIRECTOR REGIONAL DE ASESORÍA JURÍDICA
DIRECTOR REGIONAL DE DEFENSA NACIONAL Y DEFENSA CIVIL

ASUNTO : Incumplimiento de Consistencia POI-PIA 2021

REFERENCIA : Memorándum Múlt. 167-2020-GRAP/09/GRPPAT.

FECHA : Abancay, miércoles 06 de enero de 2021

Mediante el presente me dirijo a usted para reiterar el cumplimiento del Proceso de Consistencia POI - PIA 2021, dispuesto con el documento de la referencia y cuyo plazo venció el 23 de diciembre 2020, debiendo presentarse como último plazo el día viernes 8 de enero del presente año, manifestándole que en caso de incumplimiento se informará a las instancias respectivas.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
Econ. Wilbert Estrada Cuno
GERENTE REGIONAL DE PLANEAMIENTO PRESUPUESTO
Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL



WEC/GRPPAT

C.c
G.General
SGPAT.
Archivo

Evidencia: Registro de plazas presupuestadas del D.L. 276 en el AIRHSP

Aplicativo Informático par... x +

dggrp.mef.gob.pe/airhsp/ini.ejecutar.do

Operaciones | Reportes | Mantenciones | Gastos por Encargo | Contenidos | Seguridad | Cerrar Sesión

ANGEL ROSALES

Filtros de Búsqueda

Año: 2021 | Nivel Gobierno: GOBIERNO | Sector: 99 GOBIERNOS REGIONALES | Pliego: 442 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO C | Unidad Ejecutora: 1359 GOB REG. APURMAC. SUB REGIO

Rango: 1-2000 | Tipo de Personal: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS | Filtro: NINGUNO | Detalle a Filtrar: NINGUNO

N°	Tipo Reg.	Cod. Plaza UE	Apellidos y Nombres	N. Doc	Condicion	Fecha Alta	Estado	Fecha Estado	Acciones
000001	Cas		ALARCON GUILLEN CRISTINA	JEFE					
000002	Cas		IPARRAGUIRRE PERALTA MAYRA	COI					
000003	Cas		QUISPE ROMERO EMERSON REAGAN	JEFE					

Página 1 de 1 | Mostrando 1 - 3 de 3

Datos Personales | Datos Laborales | Valor Plaza | Datos Presupuestales

Fecha: 25/06/2021

Ingresos					Aportaciones del Empleador				
Cod.	Desc.	P.A.P.	Planilla	FF	Cod.	Desc.	P.A.P.	Planilla	FF

04:50 p.m. 25/06/2021

Evidencia: pago de planillas sin beneficios sociales

Nro.Pila.: 0074

MAYO 2021

Fecha Impresión: 28/05/2021 01:27:51
Página : 2
Fte.Fto.RD

SUB REGION CHINCHEROS
Remuneraciones - RECURSOS HUMANOS
PLANILLA DE PAGO DE PERSONAL ADM. DE PLANTA AFECTO A OBRA MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO URBANO E
MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DEL SERVICIO DE SANEAMIENTO URBANO EN LA AV. EL SOL., AV. LOS SAUCES Y AV. BLANQUILLO DURAZNO EN EL C.P. DE LLIMPE D
Meta: 0016 MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE SANEAMIENTO URBANO EN LA AV. EL SOL., AV. LOS SAUCES Y AV. BLANQUILLO DURAZNO.

Cod.	Apellidos y Nombres Cargo, Depend., Nivel, Cond., Prens., Reg. Pens.	Ingresos	Descuentos	TOTALES	FIRMA
Orden 005	MEDINA PARIONA CARIN GISBEL D.N.I.: 47018214 Fecha Nac.: 20/02/1961 ASISTENTE DE LA SUB GERENCIA Cond. CONTRAT Codigo 004355 Meta: 0016 Part.: 26.23.5 Nivel: 30 Plaza Reg. LEY 20530 Cod. Afilac.	DU.039-2019MU1,800.00		Tot.Bruto: 1,800.00 Rem.Afecta: 1,800.00 R.No Afecta: Dctos.Ley: Dctos.Pers.: Liq a pagar: 1,800.00 Apor.L.R.P.S.	
Orden 005	ORTIZ POZO RAFAEL D.N.I.: 31172782 Fecha Nac.: 24/10/1972 RESPONSABLE DE LA OFICINA DE Cond. CONTRAT Codigo 004411 Meta: 0016 Part.: 26.23.5 Nivel: 30 Plaza Reg. NO AFECTO Cod. Afilac.	DU.039-2019MU2,200.00		Tot.Bruto: 2,200.00 Rem.Afecta: 2,200.00 R.No Afecta: Dctos.Ley: Dctos.Pers.: Liq a pagar: 2,200.00 Apor.L.R.P.S.	
Orden 007	PREGUNTEGUI PALOMMO JEIKA FAMA D.N.I.: 70292779 Fecha Nac.: 13/02/1993 CONTADOR PARA LIQUIDACIONES Cond. CONTINUA Codigo 002268 Meta: 0016 Part.: 26.23.5 Nivel: 30 Plaza Reg. NO AFECTO Cod. Afilac.	DU.039-2019MU2,200.00		Tot.Bruto: 2,200.00 Rem.Afecta: 2,200.00 R.No Afecta: Dctos.Ley: Dctos.Pers.: Liq a pagar: 2,200.00 Apor.L.R.P.S.	
Orden 008	RAMOS PILLACA FELICITAS D.N.I.: 25824826 Fecha Nac.: 15/11/1972 GUARDIAN DIURNO DEL ALMACEN Cond. CONTRAT Codigo 004413 Meta: 0016 Part.: 26.23.5 Nivel: 30 Plaza Reg. LEY 20530 Cod. Afilac.	DU.039-2019MU1,300.00		Tot.Bruto: 1,300.00 Rem.Afecta: 1,300.00 R.No Afecta: Dctos.Ley: Dctos.Pers.: Liq a pagar: 1,300.00 Apor.L.R.P.S.	
Cantid.: 8 Tot.Rem.+Aport 16,866.87 Tot.Ingr. 16,066.87 Liq a Pagar 16,066.87 Apor.Patro.		Desc.to.Ley	Tot.SNP	Tot.AFP	Otros Dcto.
Cantid.: 8 Tot.Rem.+Aport 16,066.87 Tot.Ingr. 16,066.87 Liq.Pagar 16,066.87 Apor.Pat.		Desc.to.Ley	Tot.SNP	Tot.AFP	Otro Dctos.


Indira Susana Silveira Huaman
Resp. de Planillas y Escalafon

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable proceso administrativo y de la variable gestión de talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escalas de medición
Proceso Administrativo	Según Münch (2018), el proceso administrativo es un conjunto de etapas que mediante ello se lleva a cabo la administración. (p.91)	La variable proceso administrativo se analizará a través de las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control En este sentido, se analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario y se procesarán los resultados mediante el programa SPSS.	Planeación	Tipos de planeación	1,2	Ordinal Tipo Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Elementos del plan estratégico	3,4	
				Filosofía organizacional	5,6	
				Diseño de estrategias	7,8	
			Organización	Importancia de la organización	9,10	
				División de trabajo	11,12	
				Coordinación	13,14	
				Modelos de organización	15,16	
			Dirección	La motivación	17,18	
				Comunicación	19,20	
				Liderazgo	21,22	
			Control	Reportes e informes	23,24	
				Sistemas de información	25,26	
Auditoria contable	27,28					
Auditoria administrativa	29,30					

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escalas de medición
Gestión de talento humano	Según Vallejo (2015) gestión de talento humano nombro a las organizaciones que nacen para aprovechar la sinergia y el esfuerzo del conjunto de personas. (p.15)	La variable gestión de talento humano se analizará a través de las siguientes dimensiones: planificación estratégica del talento humano, desarrollar personas, recompensar personas y salud emocional En este sentido, se analizarán y desarrollarán a través de un cuestionario y se procesarán los resultados mediante el programa SPSS.	Planificación estratégica del talento humano	Estrategias organizacionales	1,2	1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Ausentismo	3,4	
				Rotación de personal	5,6	
			Recompensar personas	Remuneración del puesto	7,8	
				Remuneración por arriba del mercado	9,10	
				Premios monetarios	11,12	
				Remuneración abierta o confidencial	13,14	
			Desarrollar personas	Capacitación	15,16	
				Ejecución de programas	17,18	
				Desarrollo de las personas	19,20	
				Desarrollo de carrera	21,22	
			Salud emocional	Beneficios para la salud	23,24	
				Control emocional	25,26	
				Manejo de emociones	27,28	
Inteligencia emocional	29,30					

Anexo 3. Matriz de consistencia

OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Objetivo General	Hipótesis General	V₁: Proceso administrativo Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control V₂: Gestión de talento humano Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Planificación estratégica del talento humano - Recompensar personas - Desarrollar personas - Salud emocional 	Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental, de corte transeccional o transversal y de nivel descriptivo correlacional. Enfoque de investigación: Cuantitativo Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionario	Población: 600 colaboradores Criterio de inclusión: 45 trabajadores Administrativos de planta Criterio de exclusión: trabajadores operativos, contratistas, sub contratistas y a los proveedores. Muestra: 45 colaboradores (muestra por conveniencia) Muestreo: No probabilístico, debido a que la muestra fue por conveniencia.
Identificar la relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.	Existe relación entre el proceso administrativo y la gestión de talento humano en la Sub Región Chincheros, Apurímac 2021.			
Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
Identificar la relación entre la planeación y gestión de talento humano de la sub región Chincheros, Apurímac 2021.	Existe relación entre planeación y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.			
Identificar la relación entre organización y gestión de talento humano de la sub región Chincheros, Apurímac 2021.	Existe relación entre organización y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021			
Identificar la relación entre dirección y gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.	Existe relación entre dirección y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021			
Identificar la relación entre control y gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac, 2021.	Existe relación entre control y la gestión de talento humano de la Sub región Chincheros, Apurímac 2021.			

Anexo 4. Cuestionarios

Variable proceso administrativo

N° ítem	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Doy ideas para la elaboración de la planeación.					
2	Conozco los planes del área que trabajo.					
3	Conozco el presupuesto del área donde trabajo.					
4	Utilizo el programa del Siga y Siaf.					
5	Estoy comprometido con la misión y visión.					
6	Desarrollo trabajo en equipo con los miembros de otras áreas.					
7	Participo en el logro de los objetivos de la empresa.					
8	Visualizo en los datos estadísticos las decisiones tomadas.					
9	Domino los sistemas y procedimientos de la empresa.					
10	Utilizo la organización para simplificar el trabajo.					
11	Clasifico y agrupo las distintas funciones de la empresa.					
12	Empleo la división de trabajo para lograr las metas de la empresa.					
13	Doy la iniciativa para realizar una coordinación con algún evento que realice la empresa.					
14	Establezco líneas de interrelación y comunicación con mis compañeros de trabajo.					
15	Reporto las incidencias a un solo jefe de la empresa.					
16	Agrupo las funciones de acuerdo a la jerarquía de la empresa.					
17	Recibo la motivación de mis superiores en mi desempeño laboral.					
18	Ejecuto el trabajo asignado por mi superior con la debida responsabilidad.					
19	Reviso y contesto los correos electrónicos de manera oportuna.					

20	Agendo reuniones para dialogar sobre los objetivos de trabajo.						
21	El liderazgo de la empresa me permite cumplir con las metas asignadas						
22	El liderazgo de la empresa fomenta la unión de los trabajadores.						
23	Presento informes a mi jefe para el control correspondiente.						
24	A solicitud de mi jefe, cuento con información oportuna.						
25	Dispongo de diferentes formatos de registros.						
26	Tengo una base de datos y reportes de los proveedores.						
27	Tengo información actualizada para una auditoria contable.						
28	El área donde trabajo evalúa los documentos como corresponden para el control financiero.						
29	Cumplo con los controles internos según la normatividad interna.						
30	Ejecuto las acciones correctivas como resultado de una auditoria administrativa.						

Variable gestión de talento humano

N° ítem	AFIRMACIONES	S	CS	AV	CN	N
1	Conozco las fortalezas y debilidades de la empresa.					
2	Realizo un análisis de entorno laboral con mis compañeros de trabajo.					
3	La entidad debe sancionar con multas por los ausentismos de los trabajadores.					
4	La frecuencia de ausentismo de mis compañeros de trabajo me genera retrasos en el avance de mis actividades.					
5	Estoy de acuerdo con el despido del personal que no esté capacitado.					
6	Estoy de acuerdo que evalúen mi desempeño laboral.					
7	La remuneración económica debe ser de acuerdo a la formación académica que tengo.					
8	La remuneración económica que percibo cubre las expectativas de mis necesidades.					
9	La entidad tiene una escala remunerativa atractiva, acorde con el mercado laboral.					
10	La entidad fomenta los ascensos para una mejora remunerativa.					
11	Me motivaría a laborar mejor si tuviera premios monetarios por tiempos extras.					
12	Recibo algún incentivo monetario por el buen desempeño en mi puesto laboral.					
13	La entidad conserva la reserva de los salarios de los trabajadores.					
14	Considero que las remuneraciones sean confidenciales.					
15	Participo de programas de capacitación en la entidad.					
16	La entidad promueve capacitaciones a sus trabajadores.					

17	La entidad Aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fechas programadas.					
18	La entidad cumple con el cronograma planificado para la realización de actividades.					
19	Considera que sus actividades efectuadas ayudan a alcanzar objetivos.					
20	La entidad me ofrece la oportunidad de mejorar mi desempeño y crecimiento humano.					
21	La entidad promueve el desarrollo de la carrera profesional.					
22	La entidad evalúa el desempeño, capacitación, desarrollo de las actividades realizadas durante su permanencia de cada trabajador.					
23	La entidad me incentiva al cuidado personal de la salud integral.					
24	Mantengo un adecuado ámbito, de paz y armonía entre mis compañeros de trabajo.					
25	Los trabajadores demuestran sus conocimientos o ideas sin temor a ser rechazados.					
26	Por temor a emprender a otros rumbos en el ámbito laboral no renuncian.					
27	Domino mis impulsos al momento de expresarme.					
28	Controlo mi reacción emocional cuando trabajo bajo presión.					
29	Actúo con la razón y no con las emociones al momento de tomar una decisión.					
30	Me enfado con facilidad.					



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso administrativo

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Proceso Administrativo													
	Dimensión 01: Planeación estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Tipos de planeación													
1	Doy ideas para la elaboración de la planeación.				X				X				X	
2	Conozco los planes del área donde trabajo				X				X				X	
	Indicador 02: Elementos del plan estratégico													
3	Conozco el presupuesto del área donde trabajo.				X				X				X	
4	Utilizo el programa del Siga y Siaf.				X				X				X	
	Indicador 03: Filosofía organizacional													
5	Estoy comprometido con la misión y visión.				X				X				X	
6	Desarrollo trabajo en equipo con los trabajadores de otras áreas.				X				X				X	
	Indicador 04: Diseño estrategias													
7	Participo en el logro de los objetivos de la entidad.				X				X				X	



8	Visualizo en los datos estadísticos las decisiones tomadas.				X					X					X	
Dimensión 02: Organización																
Indicador 01: Importancia de la organización																
9	Domino los sistemas y procedimientos de la entidad.				X					X					X	
10	Utilizo la organización para simplificar el trabajo.				X					X					X	
Indicador 02: División de trabajo																
11	Clasifico y agrupo las distintas funciones de la entidad.				X					X					X	
12	Empleo la división de trabajo para lograr las metas de la entidad.				X					X					X	
Indicador 03: Coordinación																
13	Doy la iniciativa para realizar una coordinación con algún evento que realice la entidad.				X					X					X	
14	Establezco líneas de interrelación y comunicación con mis compañeros de trabajo.				X					X					X	
Indicador 04: Modelos de organización																
15	Reporto las incidencias a un solo jefe de la entidad.															
16	Agrupo las funciones de acuerdo a la jerarquía de la entidad.				X					X					X	



	Dimensión 03: Dirección												
	Indicador 01: La motivación												
17	Recibo la motivación de mis superiores en mi desempeño laboral.				X				X			X	
18	Ejecuto el trabajo asignado por mi superior con la debida responsabilidad.				X				X			X	
	Indicador 02: Comunicación												
19	Reviso y contesto los correos electrónicos de manera oportuna.				X				X			X	
20	Agendo reuniones para dialogar sobre los objetivos de trabajo.				X				X			X	
	Indicador 03: Liderazgo												
21	El liderazgo de la entidad me permite cumplir con las metas asignadas.				X				X			X	
22	El liderazgo de la entidad fomenta la unión de los trabajadores.				X				X			X	
	Dimensión 04: control												
	Indicador 01: Reportes e informes												
23	Presento informes a mi jefe para el control correspondiente.				X				X			X	



24	A solicitud de mi jefe, cuento con información oportuna.				X				X			X	
Indicador 02: Sistemas de información													
25	Dispongo de diferentes formatos de registros.				X				X			X	
26	Tengo una base de datos y reportes de los proveedores.				X				X			X	
Indicador 03: Auditoria contable													
27	Tengo información actualizada para una auditoria contable.				X				X			X	
28	El área donde trabajo evalúa los documentos como corresponden para el control financiero.				X				X			X	
Indicador 04: Auditoria administrativa													
29	Cumplo con los controles internos según la normatividad interna.				X				X			X	
30	Ejecuto las acciones correctivas como resultado de una auditoria administrativa.				X				X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr Lino Gamarra Edgar Laureano **DNI: 32650876**



17 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso administrativo

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Proceso Administrativo													
	Dimensión 01: Planeación estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Tipos de planeación													
1	Doy ideas para la elaboración de la planeación.				X				X				X	
2	Conozco los planes del área donde trabajo				X				X				X	
	Indicador 02: Elementos del plan estratégico													



3	Conozco el presupuesto del área donde trabajo.				X				X			X	
4	Utilizo el programa del Siga y Siaf.				X				X			X	
Indicador 03: Filosofía organizacional													
5	Estoy comprometido con la misión y visión.				X				X			X	
6	Desarrollo trabajo en equipo con los trabajadores de otras áreas.				X				X			X	
Indicador 04: Diseño estrategias													
7	Participo en el logro de los objetivos de la entidad.				X				X			X	
8	Visualizo en los datos estadísticos las decisiones tomadas.				X				X			X	
Dimensión 02: Organización													
Indicador 01: Importancia de la organización													
9	Domino los sistemas y procedimientos de la entidad.				X				X			X	
10	Utilizo la organización para simplificar el trabajo.				X				X			X	
Indicador 02: División de trabajo													
11	Clasifico y agrupo las distintas funciones de la entidad.				X				X			X	
12	Empleo la división de trabajo para lograr las metas de la entidad.				X				X			X	



	Indicador 03: Coordinación											
13	Doy la iniciativa para realizar una coordinación con algún evento que realice la entidad.			X				X				X
14	Establezco líneas de interrelación y comunicación con mis compañeros de trabajo.			X				X				X
	Indicador 04: Modelos de organización											
15	Reporto las incidencias a un solo jefe de la entidad.											
16	Agrupo las funciones de acuerdo a la jerarquía de la entidad.			X				X				X
	Dimensión 03: Dirección											
	Indicador 01: La motivación											
17	Recibo la motivación de mis superiores en mi desempeño laboral.			X				X				X
18	Ejecuto el trabajo asignado por mi superior con la debida responsabilidad.			X				X				X
	Indicador 02: Comunicación											
19	Reviso y contesto los correos electrónicos de manera oportuna.			X				X				X
20	Agendo reuniones para dialogar sobre los objetivos de trabajo.			X				X				X



Indicador 03: Liderazgo													
21	El liderazgo de la entidad me permite cumplir con las metas asignadas.			X				X				X	
22	El liderazgo de la entidad fomenta la unión de los trabajadores.			X				X				X	
Dimensión 04: control													
Indicador 01: Reportes e informes													
23	Presento informes a mi jefe para el control correspondiente.			X				X				X	
24	A solicitud de mi jefe, cuento con información oportuna.			X				X				X	
Indicador 02: Sistemas de información													
25	Dispongo de diferentes formatos de registros.			X				X				X	
26	Tengo una base de datos y reportes de los proveedores.			X				X				X	
Indicador 03: Auditoría contable													
27	Tengo información actualizada para una auditoría contable.			X				X				X	
28	El área donde trabajo evalúa los documentos como corresponden para el control financiero.			X				X				X	
Indicador 04: Auditoría administrativa													



29	Cumplo con los controles internos según la normatividad interna.				X				X				X	
30	Ejecuto las acciones correctivas como resultado de una auditoria administrativa.				X				X				X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: ROMERO PACORA, JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: ASESOR TEMÁTICO-METODÓLOGO

17 de mayo de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el proceso administrativo

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: Proceso Administrativo													
	Dimensión 01: Planeación estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Tipos de planeación													
1	Doy ideas para la elaboración de la planeación.			x				x					X	
2	Conozco los planes del área donde trabajo				X				X				X	
	Indicador 02: Elementos del plan estratégico													
3	Conozco el presupuesto del área donde trabajo.				X				X				X	
4	Utilizo el programa del Siga y Siaf.				X				X				X	
	Indicador 03: Filosofía organizacional													
5	Estoy comprometido con la misión y visión.				X				X				X	
6	Desarrollo trabajo en equipo con los trabajadores de otras áreas.				X				X				X	
	Indicador 04: Diseño estrategias													
7	Participo en el logro de los objetivos de la entidad.				X				X				X	
8	Visualizo en los datos estadísticos las decisiones tomadas.			x					X			x		



	Dimensión 02: Organización												
	Indicador 01: Importancia de la organización												
9	Domino los sistemas y procedimientos de la entidad.			X				X				X	
10	Utilizo la organización para simplificar el trabajo.			X				X				X	
	Indicador 02: División de trabajo												
11	Clasifico y agrupo las distintas funciones de la entidad.			X				X				X	
12	Empleo la división de trabajo para lograr las metas de la entidad.			X				X				X	
	Indicador 03: Coordinación												
13	Doy la iniciativa para realizar una coordinación con algún evento que realice la entidad.			X				X				X	
14	Establezco líneas de interrelación y comunicación con mis compañeros de trabajo.			X				X				X	
	Indicador 04: Modelos de organización												
15	Reporto las incidencias a un solo jefe de la entidad.												
16	Agrupo las funciones de acuerdo a la jerarquía de la entidad.			X				X				X	
	Dimensión 03: Dirección												
	Indicador 01: La motivación												



17	Recibo la motivación de mis superiores en mi desempeño laboral.				X					X					X	
18	Ejecuto el trabajo asignado por mi superior con la debida responsabilidad.				X					X					X	
Indicador 02: Comunicación																
19	Reviso y contesto los correos electrónicos de manera oportuna.				X					X					X	
20	Agendo reuniones para dialogar sobre los objetivos de trabajo.				X					X					X	
Indicador 03: Liderazgo																
21	El liderazgo de la entidad me permite cumplir con las metas asignadas.				X					X					X	
22	El liderazgo de la entidad fomenta la unión de los trabajadores.				X					X					X	
Dimensión 04: control																
Indicador 01: Reportes e informes																
23	Presento informes a mi jefe para el control correspondiente.				X					X					X	
24	A solicitud de mi jefe, cuento con información oportuna.				X					X					X	
Indicador 02: Sistemas de información																



25	Dispongo de diferentes formatos de registros.				X				X				X
26	Tengo una base de datos y reportes de los proveedores.				X				X				X
Indicador 03: Auditoria contable													
27	Tengo información actualizada para una auditoria contable.				X				X				X
28	El área donde trabajo evalúa los documentos como corresponden para el control financiero.				X				X				X
Indicador 04: Auditoria administrativa													
29	Cumplo con los controles internos según la normatividad interna.			x					x				X
30	Ejecuto las acciones correctivas como resultado de una auditoria administrativa.				X				X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr: **Shulya Reynoso Arcos** **DNI: 41007930**

Especialidad del validador: **Administración y dirección estratégica**

17 de mayo de 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: gestión del talento humano													
	Dimensión 01: Planificación Estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Estrategias organizacionales													
1	Conozco las fortalezas y debilidades de la empresa.				X				X				X	
2	Realizo un análisis de entorno laboral con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
	Indicador 02: Ausentismo													



3	La entidad debe sancionar con multas por los ausentismos de los trabajadores.				X				X				X	
4	La frecuencia de ausentismo de mis compañeros de trabajo me genera retrasos en el avance de mis actividades.				X				X				X	
Indicador 03: Rotación del personal														
5	Estoy de acuerdo con el despido del personal que no esté capacitado.				X				X				X	
6	Estoy de acuerdo que evalúen mi desempeño laboral.				X				X				X	
Dimensión 02: Recompensar personas														
Indicador 01: Remuneración del puesto														
7	La remuneración económica debe ser de acuerdo a la formación académica que tengo.				X				X				X	
8	La remuneración económica que percibo cubre las expectativas de mis necesidades.				X				X				X	
Indicador 02: Remuneración por arriba del mercado														
9	La entidad tiene una escala remunerativa atrayente, acorde con el mercado laboral.				X				X				X	
10	La entidad fomenta los asensos para una mejora remunerativa.				X				X				X	
Indicador 03: Premios monetarios														



11	Me motivaría a laborar mejor si tuviera premios monetarios por tiempos extras.				X				X				X	
12	Recibo algún incentivo monetario por el buen desempeño en mi puesto laboral.				X				X				X	
Indicador 04: Remuneración abierta o confidencial														
13	La entidad conserva la reserva de los salarios de los trabajadores.				X				X				X	
14	Considero que las remuneraciones sean confidenciales.				X				X				X	
Dimensión 03: Desarrollar personas														
Indicador 01: Capacitación														
15	Participo de programas de capacitación en la entidad.				X				X				X	
16	La entidad promueve capacitaciones a sus trabajadores.				X				X				X	
Indicador 02: Ejecución de programas														
17	La entidad Aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fechas programadas.				X				X				X	
18	La entidad cumple con el cronograma planificado para la realización de actividades.				X				X				X	
Indicador 03: Desarrollo de las personas														



19	Considera que sus actividades efectuadas ayudan a alcanzar objetivos.				X					X							X		
20	La entidad me ofrece la oportunidad de mejorar mi desempeño y crecimiento humano.				X					X								X	
Indicador 04: Desarrollo de carrera																			
21	La entidad promueve el desarrollo de la carrera profesional.				X					X								X	
22	La entidad evalúa el desempeño, capacitación, desarrollo de las actividades realizadas durante su permanencia de cada trabajador.				X					X								X	
Dimensión 04: Salud emocional																			
Indicador 01: Beneficios para la salud																			
23	La entidad me incentiva al cuidado personal de la salud integral.				X					X								X	
24	Mantengo un adecuado ámbito, de paz y armonía entre mis compañeros de trabajo.				X					X								X	
Indicador 02: Control emocional																			
25	Los trabajadores demuestran sus conocimientos o ideas sin temor a ser rechazados.				X					X								X	
26	Por temor a emprender a otros rumbos en el ámbito laboral no renuncian.				X					X								X	



Indicador 03: Manejo de emociones													
27	Domino mis impulsos al momento de expresarme.				X				X				X
28	Controlo mi reacción emocional cuando trabajo bajo presión.				X				X				X
Indicador 04: Inteligencia emocional													
29	Actúo con la razón y no con las emociones al momento de tomar una decisión.				X				X				X
30	Me enfado con facilidad.				X				X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Edgar Lino Gamarra DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. - Especialidad: Matemática e Informática

17 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: gestión del talento humano													
	Dimensión 01: Planificación Estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Estrategias organizacionales													
1	Conozco las fortalezas y debilidades de la empresa.				X				X				X	
2	Realizo un análisis de entorno laboral con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
	Indicador 02: Ausentismo													
3	La entidad debe sancionar con multas por los ausentismos de los trabajadores.				X				X				X	
4	La frecuencia de ausentismo de mis compañeros de trabajo me genera retrasos en el avance de mis actividades.				X				X				X	
	Indicador 03: Rotación del personal													
5	Estoy de acuerdo con el despido del personal que no esté capacitado.				X				X				X	



6	Estoy de acuerdo que evalúen mi desempeño laboral.				X				X			X	
Dimensión 02: Recompensar personas													
Indicador 01: Remuneración del puesto													
7	La remuneración económica debe ser de acuerdo a la formación académica que tengo.				X				X			X	
8	La remuneración económica que percibo cubre las expectativas de mis necesidades.				X				X			X	
Indicador 02: Remuneración por arriba del mercado													
9	La entidad tiene una escala remunerativa atrayente, acorde con el mercado laboral.				X				X			X	
10	La entidad fomenta los asensos para una mejora remunerativa.				X				X			X	
Indicador 03: Premios monetarios													
11	Me motivaría a laborar mejor si tuviera premios monetarios por tiempos extras.				X				X			X	
12	Recibo algún incentivo monetario por el buen desempeño en mi puesto laboral.				X				X			X	
Indicador 04: Remuneración abierta o confidencial													
13	La entidad conserva la reserva de los salarios de los trabajadores.				X				X			X	



14	Considero que las remuneraciones sean confidenciales.				X					X					X	
Dimensión 03: Desarrollar personas																
Indicador 01: Capacitación																
15	Participo de programas de capacitación en la entidad.				X					X					X	
16	La entidad promueve capacitaciones a sus trabajadores.				X					X					X	
Indicador 02: Ejecución de programas																
17	La entidad Aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fechas programadas.				X					X					X	
18	La entidad cumple con el cronograma planificado para la realización de actividades.				X					X					X	
Indicador 03: Desarrollo de las personas																
19	Considera que sus actividades efectuadas ayudan a alcanzar objetivos.				X					X					X	
20	La entidad me ofrece la oportunidad de mejorar mi desempeño y crecimiento humano.				X					X					X	
Indicador 04: Desarrollo de carrera																
21	La entidad promueve el desarrollo de la carrera profesional.				X					X					X	



30	Me enfado con facilidad.				X				X				X	
----	--------------------------	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. Edgar Lino Gamarra DNI: 32650876

Especialidad del validador: Administrador de Empresas y Lic. En Educación. - Especialidad: Matemática e Informática

17 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: gestión del talento humano													
	Dimensión 01: Planificación Estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Estrategias organizacionales													
1	Conozco las fortalezas y debilidades de la empresa.				X				X				X	
2	Realizo un análisis de entorno laboral con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
	Indicador 02: Ausentismo													
3	La entidad debe sancionar con multas por los ausentismos de los trabajadores.				X				X				X	
4	La frecuencia de ausentismo de mis compañeros de trabajo me genera retrasos en el avance de mis actividades.				X				X				X	
	Indicador 03: Rotación del personal													
5	Estoy de acuerdo con el despido del personal que no esté capacitado.				X				X				X	
6	Estoy de acuerdo que evalúen mi desempeño laboral.				X				X				X	
	Dimensión 02: Recompensar personas													



Indicador 01: Remuneración del puesto													
7	La remuneración económica debe ser de acuerdo a la formación académica que tengo.			X				X				X	
8	La remuneración económica que percibo cubre las expectativas de mis necesidades.			X				X				X	
Indicador 02: Remuneración por arriba del mercado													
9	La entidad tiene una escala remunerativa atrayente, acorde con el mercado laboral.			X				X				X	
10	La entidad fomenta los asensos para una mejora remunerativa.			X				X				X	
Indicador 03: Premios monetarios													
11	Me motivaría a laborar mejor si tuviera premios monetarios por tiempos extras.			X				X				X	
12	Recibo algún incentivo monetario por el buen desempeño en mi puesto laboral.			X				X				X	
Indicador 04: Remuneración abierta o confidencial													
13	La entidad conserva la reserva de los salarios de los trabajadores.			X				X				X	
14	Considero que las remuneraciones sean confidenciales.			X				X				X	
Dimensión 03: Desarrollar personas													



	Indicador 01: Capacitación												
15	Participo de programas de capacitación en la entidad.			X				X				X	
16	La entidad promueve capacitaciones a sus trabajadores.			X				X				X	
	Indicador 02: Ejecución de programas												
17	La entidad Aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fechas programadas.			X				X				X	
18	La entidad cumple con el cronograma planificado para la realización de actividades.			X				X				X	
	Indicador 03: Desarrollo de las personas												
19	Considera que sus actividades efectuadas ayudan a alcanzar objetivos.			X				X				X	
20	La entidad me ofrece la oportunidad de mejorar mi desempeño y crecimiento humano.			X				X				X	
	Indicador 04: Desarrollo de carrera												
21	La entidad promueve el desarrollo de la carrera profesional.			X				X				X	
22	La entidad evalúa el desempeño, capacitación, desarrollo de las actividades realizadas durante su permanencia de cada trabajador.			X				X				X	
	Dimensión 04: Salud emocional												



Indicador 01: Beneficios para la salud													
23	La entidad me incentiva al cuidado personal de la salud integral.			X				X				X	
24	Mantengo un adecuado ámbito, de paz y armonía entre mis compañeros de trabajo.			X				X				X	
Indicador 02: Control emocional													
25	Los trabajadores demuestran sus conocimientos o ideas sin temor a ser rechazados.			X				X				X	
26	Por temor a emprender a otros rumbos en el ámbito laboral no renuncian.			X				X				X	
Indicador 03: Manejo de emociones													
27	Domino mis impulsos al momento de expresarme.			X				X				X	
28	Controlo mi reacción emocional cuando trabajo bajo presión.			X				X				X	
Indicador 04: Inteligencia emocional													
29	Actúo con la razón y no con las emociones al momento de tomar una decisión.			X				X				X	
30	Me enfado con facilidad.			X				X				X	



Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ROMERO PACORA, JESÚS DNI: 06253522

Especialidad del validador: Asesor temático y metodólogo

17 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Ítems	Relevancia				Pertinencia				Claridad				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	Variable 1: gestión del talento humano													
	Dimensión 01: Planificación Estratégica del talento humano													
	Indicador 01: Estrategias organizacionales													



1	Conozco las fortalezas y debilidades de la empresa.			x					X				X	
2	Realizo un análisis de entorno laboral con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
Indicador 02: Ausentismo														
3	La entidad debe sancionar con multas por los ausentismos de los trabajadores.				X				X				X	
4	La frecuencia de ausentismo de mis compañeros de trabajo me genera retrasos en el avance de mis actividades.				X				X				X	
Indicador 03: Rotación del personal														
5	Estoy de acuerdo con el despido del personal que no esté capacitado.				X				X				X	
6	Estoy de acuerdo que evalúen mi desempeño laboral.			x					X				X	
Dimensión 02: Recompensar personas														
Indicador 01: Remuneración del puesto														
7	La remuneración económica debe ser de acuerdo a la formación académica que tengo.				X				X				X	
8	La remuneración económica que percibo cubre las expectativas de mis necesidades.				X				X				X	
Indicador 02: Remuneración por arriba del mercado														



9	La entidad tiene una escala remunerativa atrayente, acorde con el mercado laboral.				X				X				X	
10	La entidad fomenta los asensos para una mejora remunerativa.				X				X				X	
Indicador 03: Premios monetarios														
11	Me motivaría a laborar mejor si tuviera premios monetarios por tiempos extras.				X				X				X	
12	Recibo algún incentivo monetario por el buen desempeño en mi puesto laboral.				X				X				X	
Indicador 04: Remuneración abierta o confidencial														
13	La entidad conserva la reserva de los salarios de los trabajadores.				X				X				X	
14	Considero que las remuneraciones sean confidenciales.				X				X				X	
Dimensión 03: Desarrollar personas														
Indicador 01: Capacitación														
15	Participo de programas de capacitación en la entidad.				X				X				X	
16	La entidad promueve capacitaciones a sus trabajadores.				X				X				X	
Indicador 02: Ejecución de programas														



17	La entidad Aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fechas programadas.				X				X			X
18	La entidad cumple con el cronograma planificado para la realización de actividades.				X				X			X
Indicador 03: Desarrollo de las personas												
19	Considera que sus actividades efectuadas ayudan a alcanzar objetivos.			x					X			x
20	La entidad me ofrece la oportunidad de mejorar mi desempeño y crecimiento humano.				X				X			X
Indicador 04: Desarrollo de carrera												
21	La entidad promueve el desarrollo de la carrera profesional.				X				X			X
22	La entidad evalúa el desempeño, capacitación, desarrollo de las actividades realizadas durante su permanencia de cada trabajador.				X				X			X
Dimensión 04: Salud emocional												
Indicador 01: Beneficios para la salud												
23	La entidad me incentiva al cuidado personal de la salud integral.				X				X			X
24	Mantengo un adecuado ámbito, de paz y armonía entre mis compañeros de trabajo.				X				X			X



Indicador 02: Control emocional													
25	Los trabajadores demuestran sus conocimientos o ideas sin temor a ser rechazados.				X				X				X
26	Por temor a emprender a otros rumbos en el ámbito laboral no renuncian.				X				X				X
Indicador 03: Manejo de emociones													
27	Domino mis impulsos al momento de expresarme.				X				X				X
28	Controlo mi reacción emocional cuando trabajo bajo presión.				X				X				X
Indicador 04: Inteligencia emocional													
29	Actúo con la razón y no con las emociones al momento de tomar una decisión.				X				X				X
30	Me enfado con facilidad.			x					X				X

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr. **Shulya Reynoso Arcos**

DNI: 41007930

Especialidad del validador: Administración y dirección estratégica

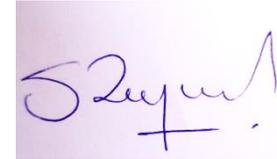
17 de mayo de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



S. Zeyun

Anexo 6. Prueba de fiabilidad mediante Alpha de Cronbach

Variable proceso administrativo

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,901	,907	30

Estadísticas de total de elemento	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Doy ideas para la elaboración de la planeación.	111,6000	218,200	,488	,898
Conozco los planes del área que trabajo.	111,0000	217,182	,557	,897
Conozco el presupuesto del área donde trabajo.	111,8222	207,286	,584	,895
Utilizo el programa del Siga y Siaf.	112,8222	210,377	,398	,901
Estoy comprometido con la misión y visión.	110,8667	222,209	,383	,899
Desarrollo trabajo en equipo con los miembros de otras áreas.	111,1333	220,255	,460	,898
Participo en el logro de los objetivos de la empresa.	111,0000	222,182	,336	,900
Visualizo en los datos estadísticos las decisiones tomadas.	111,9778	209,659	,635	,894



Domino los sistemas y procedimientos de la empresa.	111,3111	214,356	,605	,896
Utilizo la organización para simplificar el trabajo.	111,6889	226,128	,310	,900
Clasifico y agrupo las distintas funciones de la empresa.	111,4667	220,482	,500	,898
Empleo la división de trabajo para lograr las metas de la empresa.	111,2444	214,325	,699	,895
Doy la iniciativa para realizar una coordinación con algún evento que realice la empresa.	111,7111	222,119	,286	,901
Establezco líneas de interrelación y comunicación con mis compañeros de trabajo.	111,4000	215,155	,552	,896
Reporto las incidencias a un solo jefe de la empresa.	111,2667	221,745	,313	,900
Agrupo las funciones de acuerdo a la jerarquía de la empresa.	111,3333	219,636	,468	,898
Recibo la motivación de mis superiores en mi desempeño laboral.	111,8000	214,482	,446	,898
Ejecuto el trabajo asignado por mi superior con la debida responsabilidad.	110,7333	227,973	,100	,903
Reviso y contesto los correos electrónicos de manera oportuna.	111,1333	218,891	,379	,899
Agendo reuniones para dialogar sobre los objetivos de trabajo.	111,9778	209,613	,623	,895



El liderazgo de la empresa me permite cumplir con las metas asignadas	111,6000	211,882	,572	,896
El liderazgo de la empresa fomenta la unión de los trabajadores.	111,7111	219,210	,373	,899
Presento informes a mi jefe para el control correspondiente.	111,6222	211,968	,509	,897
A solicitud de mi jefe, cuento con información oportuna.	111,1333	216,709	,603	,896
Dispongo de diferentes formatos de registros.	111,6667	209,636	,637	,894
Tengo una base de datos y reportes de los proveedores.	112,0444	212,362	,424	,899
Tengo información actualizada para una auditoria contable.	112,0667	214,336	,335	,902
El área donde trabajo evalúa los documentos como corresponden para el control financiero.	111,6222	210,968	,478	,898
Cumplo con los controles internos según la normatividad interna.	111,9333	211,155	,537	,896
Ejecuto las acciones correctivas como resultado de una auditoria administrativa.	111,9111	216,356	,495	,897



Variable gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,860	,847	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Conozco las fortalezas y debilidades de la empresa.	98,8889	200,828	,378	,823	,855
Realizo un análisis de entorno laboral con mis compañeros de trabajo.	99,1556	199,680	,413	,744	,855
La entidad debe sancionar con multas por los ausentismos de los trabajadores.	99,6222	203,286	,220	,884	,860
La frecuencia de ausentismo de mis compañeros de trabajo me genera retrasos en el avance de mis actividades.	99,7333	204,427	,211	,801	,860
Estoy de acuerdo con el despido del personal que no esté capacitado.	100,1111	208,010	,094	,663	,863
Estoy de acuerdo que evalúen mi desempeño laboral.	98,3778	207,422	,274	,651	,858



La remuneración económica debe ser de acuerdo a la formación académica que tengo.	98,5556	209,343	,077	,835	,862
La remuneración económica que percibo cubre las expectativas de mis necesidades.	99,8000	194,164	,586	,846	,850
La entidad tiene una escala remunerativa atrayente, acorde con el mercado laboral.	99,8667	193,936	,537	,849	,851
La entidad fomenta los ascensos para una mejora remunerativa.	100,1778	186,604	,698	,878	,845
Me motivaría a laborar mejor si tuviera premios monetarios por tiempos extras.	98,8889	207,237	,118	,596	,863
Recibo algún incentivo monetario por el buen desempeño en mi puesto laboral.	100,8667	193,891	,490	,749	,852
La entidad conserva la reserva de los salarios de los trabajadores.	99,9333	197,155	,369	,767	,856
Considero que las remuneraciones sean confidenciales.	99,3556	195,234	,410	,730	,855
Participo de programas de capacitación en la entidad.	99,9333	195,973	,357	,889	,857
La entidad promueve capacitaciones a sus trabajadores.	100,1778	188,786	,631	,955	,847
La entidad Aplica el plan de capacitación de la entidad en el tiempo y fechas programadas.	100,0444	186,953	,685	,944	,846



La entidad cumple con el cronograma planificado para la realización de actividades.	99,4222	193,249	,695	,806	,848
Considera que sus actividades efectuadas ayudan a alcanzar objetivos.	98,9333	201,427	,402	,747	,855
La entidad me ofrece la oportunidad de mejorar mi desempeño y crecimiento humano.	99,5556	189,980	,579	,878	,849
La entidad promueve el desarrollo de la carrera profesional.	99,6222	186,468	,700	,945	,845
La entidad evalúa el desempeño, capacitación, desarrollo de las actividades realizadas durante su permanencia de cada trabajador.	99,6667	188,455	,655	,917	,847
La entidad me incentiva al cuidado personal de la salud integral.	99,2000	192,755	,579	,871	,850
Mantengo un adecuado ámbito, de paz y armonía entre mis compañeros de trabajo.	98,7556	197,507	,471	,542	,853
Los trabajadores demuestran sus conocimientos o ideas sin temor a ser rechazados.	99,2222	200,313	,457	,787	,854
Por temor a emprender a otros rumbos en el ámbito laboral no renuncian.	99,7778	213,677	-,082	,770	,865
Domino mis impulsos al momento de expresarme.	98,8222	207,649	,189	,940	,859
Controlo mi reacción emocional cuando trabajo bajo presión.	98,7333	208,745	,143	,843	,860



Actúo con la razón y no con las emociones al momento de tomar una decisión.	98,7333	215,064	-,147	,624	,865
Me enfado con facilidad.	100,4889	214,937	-,121	,602	,867

Anexo 7. Base de datos estadísticos

Variable proceso administrativo

VARIABLE 1: PROCESO ADMINISTRATIVO																																		
SUJETOS	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN								DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN								DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN								DIMENSIÓN 4: CONTROL									
	IND. 1		IND. 2		IND. 3		IND. 4		IND. 1		IND. 2		IND. 3		IND. 4		IND. 1		IND. 2		IND. 3		IND. 4		D1	D2	D3	D4	PROMEDIO					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
1	3	4	3	2	4	3	5	2	3	3	3	3	2	1	4	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	26	22	14	19	81
2	5	4	3	2	4	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	2	4	2	2	4	5	3	3	30	35	24	25	114
3	3	3	1	1	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	1	1	1	2	3	24	28	25	18	95
4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	37	36	24	32	129
5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	2	5	3	35	31	28	29	123
6	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	35	37	30	35	137
7	4	5	3	1	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	5	30	30	26	33	119
8	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	37	37	27	40	141
9	3	5	1	1	5	3	5	1	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	2	3	4	2	4	4	1	1	4	2	24	31	23	21	99
10	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	37	32	25	33	127
11	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	37	36	28	37	138
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	40	37	26	37	140
13	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5	5	3	36	32	27	33	128
14	4	5	2	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	5	30	30	18	28	106
15	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	33	29	26	31	119
16	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	3	2	4	3	33	36	24	29	122
17	5	4	4	1	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	30	29	29	36	124
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	5	3	1	4	3	38	37	22	28	125



19	4	5	4	1	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	33	34	28	38	133	
20	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	1	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	3	4	32	36	24	34	146	
21	3	3	1	1	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	26	30	27	27	131	
22	3	5	5	1	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	2	3	4	5	5	1	4	5	4	3	27	31	23	31	134	
23	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	1	1	1	3	1	31	31	24	18	127	
24	3	4	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	2	3	4	3	3	3	4	2	2	2	3	25	30	21	22	122	
25	2	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	2	2	3	3	2	4	4	4	5	5	3	3	28	27	19	30	129	
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	2	4	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	28	27	16	21	118	
27	4	5	3	2	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	33	34	28	30	152	
28	3	3	3	2	5	4	4	2	3	3	4	3	3	4	2	4	3	5	4	2	4	4	3	3	3	2	1	3	1	4	26	26	22	20	122	
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	5	5	5	5	1	5	5	5	36	35	23	36	159	
30	4	4	3	1	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	30	32	24	33	149	
31	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	1	5	3	38	37	23	33	162	
32	3	3	2	1	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	3	3	3	2	4	3	1	4	2	4	3	27	35	20	23	137	
33	3	5	3	1	5	4	4	3	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	5	5	3	4	4	5	1	4	5	5	2	2	28	31	24	28	144	
34	4	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	26	29	23	24	136	
35	4	3	3	1	5	3	4	2	3	4	3	3	2	4	5	5	3	5	4	2	3	3	5	4	3	3	2	5	3	3	25	29	20	28	137	
36	4	5	1	2	4	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	27	32	23	35	153	
37	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	1	5	5	1	38	38	30	25	168
38	5	5	5	1	3	3	3	3	3	4	5	4	1	3	5	4	3	5	5	3	1	1	3	4	5	5	4	5	5	3	28	29	18	34	147	
39	4	5	4	3	4	5	3	2	5	4	3	4	5	2	3	4	2	4	5	3	3	2	2	5	4	5	5	3	2	3	30	30	19	29	147	
40	3	5	3	2	5	4	4	1	5	4	4	3	4	4	3	3	2	5	5	2	4	2	2	3	2	4	1	3	5	4	27	30	20	24	141	
41	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	27	19	25	137	
42	4	3	2	1	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	26	26	21	26	141	
43	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	38	37	28	39	185	
44	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	34	31	24	33	166
45	4	5	5	1	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	1	4	3	4	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	30	31	18	24	148	

Variable gestión de talento humano

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO																																				
SUJETOS	DIMENSIÓN 1: Planificación estratégica del talento humano						DIMENSIÓN 2: Recompensar personas						DIMENSIÓN 3: Desarrollar personas						DIMENSIÓN 4: Salud emocional						D1	D2	D3	D4	PROMEDIO							
	IND. 1		IND. 2		IND. 3		IND. 1		IND. 2		IND. 3		IND. 4		IND. 1		IND. 2		IND. 3		IND. 4															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						25	26	27	28	29	30	
1	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	1	2	4	1	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	17	21	19	24	81	
2	2	2	2	4	3	5	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4	4	18	13	9	26	66	
3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	2	5	2	3	4	4	2	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	2	19	27	31	30	107	
4	4	3	4	2	3	5	5	2	2	1	5	1	1	1	5	1	1	3	5	3	2	1	2	4	2	3	5	5	5	2	21	18	21	28	88	
5	4	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	3	22	29	32	33	116	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	30	34	37	32	133	
7	4	3	5	3	1	5	4	3	3	3	2	1	3	3	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	2	21	22	35	31	109
8	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	4	2	4	3	3	2	2	4	5	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	2	28	27	25	34	114	
9	4	4	2	3	3	4	5	3	3	1	5	1	3	3	1	1	1	1	5	3	3	3	4	4	4	3	5	5	5	2	20	24	18	32	94	
10	4	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	2	4	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	2	26	29	25	30	110	
11	4	4	2	2	2	5	4	3	3	3	2	2	4	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	5	4	4	1	19	26	28	29	102
12	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	1	1	1	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	2	29	26	29	29	113	
13	4	4	3	4	2	5	4	5	4	3	4	2	2	2	1	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	22	26	23	32	103	
14	2	1	5	2	5	5	2	4	3	3	5	4	2	4	4	1	3	4	3	4	5	4	4	4	1	3	4	3	3	4	5	20	27	28	27	102
15	3	3	3	3	2	4	5	3	3	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	18	24	31	29	102
16	3	3	3	4	1	4	5	3	1	1	3	1	2	5	1	1	1	3	4	3	1	1	4	3	4	3	3	5	5	2	18	21	15	29	83	
17	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	1	5	1	3	3	3	5	5	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	27	31	30	24	112	
18	5	5	3	4	1	5	5	3	5	2	3	1	3	5	5	3	3	5	4	1	3	3	4	5	4	3	5	5	5	3	23	27	27	34	111	
19	4	5	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	2	20	30	33	31	114	
20	5	3	1	2	3	5	5	2	2	3	3	1	3	3	1	1	4	4	5	2	2	2	5	5	3	4	5	4	4	2	19	22	21	32	94	

21	4	4	3	4	3	5	5	4	1	3	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	2	23	33	30	30	116		
22	4	3	4	2	2	4	5	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	19	15	24	26	84		
23	4	3	5	4	1	5	5	3	3	2	5	1	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	2	22	23	36	32	113	
24	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	18	28	25	27	98	
25	4	4	4	4	2	4	5	2	3	2	5	1	3	3	1	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	22	24	20	24	90		
26	2	2	5	4	4	4	5	1	1	2	5	1	2	4	1	2	2	2	3	4	3	2	4	5	3	3	2	3	3	2	21	21	19	25	86	
27	5	5	3	3	1	4	1	3	3	4	4	3	3	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	21	26	24	26	97	
28	2	3	2	3	3	3	4	5	4	4	5	1	3	3	2	2	3	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	4	2	16	29	25	32	102	
29	5	5	3	2	3	5	5	1	1	1	5	1	5	1	4	3	2	3	2	1	1	1	1	1	3	4	5	5	5	1	23	20	17	25	85	
30	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	25	29	35	34	123	
31	5	5	5	5	4	5	4	3	2	1	5	1	1	1	5	2	1	3	4	1	1	1	2	4	3	4	4	4	5	4	29	18	18	30	95	
32	4	4	3	2	3	4	5	1	2	1	4	1	3	3	1	1	1	3	5	1	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	20	20	18	25	83	
33	5	3	3	1	3	5	5	4	5	5	5	1	5	5	2	1	1	3	5	1	1	4	2	5	5	1	5	5	5	1	20	35	18	29	102	
34	4	3	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	17	23	22	28	90	
35	5	5	3	2	3	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	2	23	33	38	29	123	
36	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	24	31	28	32	115	
37	5	3	1	1	1	5	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	16	33	40	32	121
38	5	5	3	3	3	5	5	1	1	1	5	3	5	5	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	2	24	26	15	33	98
39	5	3	2	5	3	3	5	3	3	3	5	2	4	5	2	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	2	5	5	5	3	21	30	26	31	108	
40	5	3	1	2	4	5	5	3	3	1	3	3	2	4	5	2	1	2	3	2	4	1	5	5	4	3	5	5	5	2	20	24	20	34	98	
41	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	20	23	25	25	93
42	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	18	26	32	28	104
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	29	40	39	33	141	
44	4	5	3	4	2	5	5	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	2	23	26	28	33	110	
45	4	4	3	2	3	4	5	4	3	3	2	1	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	1	20	23	28	31	102	

Anexo 8. Registro de artículos científicos

Variable proceso administrativo

VARIABLE 1: PROCESO ADMINISTRATIVO			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Teaching Lean Principles in Nonmanufacturing Settings Using a Computer Equipment Order Quotation Administrative Process.	Terpend, Regis; Shannon, Patrick	2021
AC 2	Administrative due process when using automated decision-making in public administration: some notes from a Finnish perspective	Suksi Markku	2021
AC 3	Due-process-evading justice: The case of Vietnam	Bui, Dat T, School of Law, Vietnam National University Hanoi, 144 Xuan Thuy Street, Hanoi, Viet Nam	2021
AC 4	Transforming Local Climate Adaptation Organization: Barriers and Progress in 13 Swedish Municipalities	Ann-Catrin Kristianssen ; Granberg, Mikael	2021
AC 5	Application of Computer Technology in Administrative Management	Li, Shaoxi	2021
AC6	PROCUREMENT AS POLICY: ADMINISTRATIVE PROCESS FOR MACHINE LEARNING	Mulligan, Deirdre K; Bamberger, Kenneth A	2020
AC 7	Governance and administrative process of the Light Rail Train project in Palembang, Indonesia	Muhammad, A. H.	2020
AC 8	A Comparison of Early Childhood Classroom Environments and Program Administrative Quality in Turkey and North Carolina	Yaya-Bryson Dilara ; Scott-Little, Catherine ; Akman Berrin ; Cassidy, Deborah J	2020



AC 9	Becoming a Sustainable Organization: Focusing on Process, Administrative Innovation and Human Resource Practices	Cho, Hyejin; Lee, Pyoungsoo; Choong Ho Shin	2019
AC 10	Preservação digital na gestão de processos administrativos de uma instituição de ensino superior: o caso dos PEAPDs da PROGEP da UFSM	Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D.	2019
AC 11	Administrative Processes as an Anti-Corruption Tool? View from Public Employees in the Baltic States	A Karin Hilmer Pedersen; Johannsen, Lars	2018
AC 12	15: APPLICATION OF ACTION RESEARCH IN IMPROVING ADMINISTRATIVE AND FINANCIAL PROCESSES	Ahari, Alireza Mahboob; Mousazadeh, Yalda ; Forootan, Sara.	2017
AC 13	The Decision-Making Process in Administrative Cases	Gurzhii, Anna	2017
AC 14	Process mapping for road works planning and coordination	Rizwana Shaheen Hussain ; Ruikar, Kirti; Enoch, Marcus P; Brien, Nigel; Gartside, David	2017
AC 15	Administrative Preparedness Strategies: Expediting Procurement and Contracting Cycle Times During an Emergency	Hurst, David ; Sharpe, Sharon ; Yeager, Valerie A	2017



VARIABLE 1: PROCESO ADMINISTRATIVO			
Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	DOI: http://dx.doi.org/10.1111/dsji.12227	Web of science	2021
AC 2	DOI: http://dx.doi.org/10.1007/s10506-020-09269-x	Web of science	2021
AC 3	DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.ijlclj.2020.100426	Web of science	2021
AC 4	DOI: http://dx.doi.org/10.3390/cli9040052	scopus	2021
AC 5	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1769/1/012074	Web of science	2021
AC 6	DOI: http://dx.doi.org/10.15779/Z385X25D2W	Web of science	2020
AC 7	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/PAP-06-2020-0031	Web of Science	2020
AC 8	DOI: http://dx.doi.org/10.1007/s13158-020-00268-2	Web of science	2020
AC 9	DOI: http://dx.doi.org/10.3390/su11133554	Web of science	2019
AC 10	DOI: http://dx.doi.org/10.19132/1808-5245252.229-255	Web of Science	2019
AC 11	DOI: http://dx.doi.org/10.2478/bjlp-2018-0006	Web of science	2018
AC 12	DOI: http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2016-015415.15	Web of Science	2017
AC 13	DOI: http://dx.doi.org/10.4467/24497800RAP.17.022.7073	Web of Science	2017
AC 14	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/BEPAM-08-2016-0041	Web of Science	2017
AC 15	DOI: http://dx.doi.org/10.1177/0033354917698131	Web of Science	2017

Variable gestión de talento humano

VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Artículo Científico	Título	Autor	Año
AC 1	Talent Management in the Public Sector	Kozjek, Tatjana ; Franca, Valentina	2021
AC 2	Application of Big Data Processing Technology in Human Resource Management Information System	Zeng, Jiayi	2021
AC 3	The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution	Barkhuizen, Nicolene E ; Gumede, Bongekile	2021
AC 4	Research on Enterprise Human Resource Management Innovation in Big Data Era	Wang, Fang	2021
AC 5	Technology and talent analytics for talent management – a game changer for organizational performance	Sivathanu, Brijesh; Pillai, Rajasshrie	2021
AC 6	On the Application of Big Data Technology in Human Resource Management in the New Era	Li, Peng	2021
AC 7	Quantitative analysis of enterprises' talent management based on logistic model	Dan Liu.	2021
AC 8	The influence of leadership behaviours on talent retention: An empirical study	Mey, Michelle R ; Poisat, Paul ; Stindt, Carmen	2021



AC 9	Quantitative Analysis of Salary Data in the Big Data Era	Li, Biqi	2021
AC 10	Human Resource Management Mode Based on Big Data	Wang, Zhou	2021
AC 11	Examining the External Antecedents of Innovative Work Behavior: The Role of Government Support for Talent Policy	Zaisheng Zhang, Meng Liu, Qing Yang	2021
AC 12	The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development	Younas, Minha; Muhammad Waseem Bari	2020
AC 13	Talent philosophies and talent management	Pantouvakis, Angelos; Karakasnaki, Maria	2019



VARIABLE 2: Gestión del Talento Humano			
Artículo Científico	Número de Registro	Indizados	Año
AC 1	DOI: http://dx.doi.org/10.17573/cepar.2020.2.03	Web of Science	2021
AC 2	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032029	scopus	2021
AC 3	DOI: http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1396	Web of Science	2021
AC 4	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/4/042038	scopus	2021
AC 5	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-01-2019-1634	Scopus	2021
AC 6	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1915/4/042038	Web of Science	2021
AC 7	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1774/1/012032	Scopus	2021
AC 8	DOI: http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1504	Web of Science	2021
AC 9	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1881/3/032022	Scopus	2021
AC 10	DOI: http://dx.doi.org/10.1088/1742-6596/1852/2/022018	Scopus	2021
AC 11	DOI: http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18031213	Web of Science	2021
AC 12	DOI: http://dx.doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510	Scopus	2020
AC 13	DOI: http://dx.doi.org/10.1108/ICT-03-2019-0026	Web of Science	2019

Anexo 9. Cita textual, análisis y síntesis de artículos

Variable proceso administrativo

VARIABLE 1: PROCESO ADMINISTRATIVO				
Crterios	Autores	Cita Textual	Análisis	Síntesis
Definición	Suksi Markku (2021)	[...] la mayoría de las salvaguardias legales dentro del debido proceso administrativo deben ser previstas por el legislador nacional. Se sugiere que todos los países tienen la necesidad de revisar sus normas de debido proceso administrativo con miras a actualizarlas con respecto a los requisitos de la toma de decisiones automatizada [...]	De acuerdo al análisis de investigación, diversos autores estimaron que el proceso administrativo debe ser previstas por el legislador nacional. Por eso se sugiere a todos los países que tienen la necesidad de revisar sus normas de proceso administrativo con miras a actualizaciones con respecto a los requisitos de la toma de decisiones automatizadas. (Suksi Markku, 2021).	De acuerdo a la información analizada, diversos autores estimaron que el proceso administrativo debe ser previstas por el legislador nacional. Por eso se sugiere a todos los países que tiene la necesidad de revisar sus normas de proceso administrativo con miras a actualización con respecto a los requisitos en la toma de decisiones automatizadas. (Suksi Markku, 2021).
	Bui, Dat T, School of Law, Vietnam National University Hanoi, 144 Xuan Thuy	[...] proceso administrativo prevalecen sobre los del debido proceso penal al tratar las medidas relacionadas con los delitos administrativos. Desde una perspectiva funcional que identifica todos los tipos de cargos penales independientemente de su denominación, este artículo argumenta	Así mismo desde una perspectiva funcional que identifique todos los tipos de cargos penales independientemente de su denominación relacionados con los delitos administrativos, que tienen regímenes de sanciones administrativas y medidas administrativas que se reflejan en una evasión del debido proceso y deben	Así mismo desde una perspectiva funcional que identifique todos los tipos de cargos penales independientemente de su denominación relacionados con los delitos administrativos, que tienen regímenes de sanciones administrativas y medidas administrativas que se reflejan en una evasión del debido proceso y deben considerarse cargos penales por naturaleza.



	Street, Hanoi, Viet Nam (2021)	que los regímenes de sanciones administrativas y medidas administrativas reflejan una evasión del debido proceso y deben considerarse cargos penales por naturaleza	considerarse cargos penales por naturaleza. (Bui, Dat T, School of Law, Vietnam National University Hanoi, 144 Xuan Thuy Street, Hanoi, Viet Nam 2021)	(Bui, Dat T, School of Law, Vietnam National University Hanoi, 144 Xuan Thuy Street, Hanoi, Viet Nam 2021)
La organización en el proceso administrativo	Ahari, Alireza Mahboob; Mousazadeh, Yalda; Forootan, Sara. (2017)	[..] las actividades administrativas y financieras son asuntos más importantes en cualquier organización e incluyen todos los asuntos relacionados con activos, personal, formulación e implementación de reglas relacionadas con el personal, suministros de equipos y equipos para la organización. [...]de acuerdo con la necesidad de documentación e integración de los diferentes procesos para cada unidad organizativa.	En la organización es importante las actividades administrativas y financieras que incluyen todos los asuntos relacionados con activos, personal, formulación e implementación de las reglas relacionadas con personal, suministro de equipos y equipos para la organización, de acuerdo a la necesidad de documentación e integración de los procesos. (Ahari, Alireza Mahhboob; Mousazadeh, Yalda; Forootan, Sara 2017)	En la organización es importante las actividades administrativas y financieras que incluyen todos los asuntos relacionados con activos, personal, formulación e implementación de las reglas relacionadas con personal, suministro de equipos y equipos para la organización, de acuerdo a la necesidad de documentación e integración de los procesos. (Ahari, Alireza Mahhboob; Mousazadeh, Yalda; Forootan, Sara 2017)
	Ann-Catrin Kristianssen ; Granberg, Mikael (2021)	[...] El mapeo de la organización se puede realizar de diversas maneras, por ejemplo, estudiando cómo se relaciona la adaptación climática con los aspectos sistémicos, la agencia y las instituciones [...]	Como se relacionan las adaptaciones climáticas con los aspectos sistemáticos, la agencia y las instituciones en el proceso administrativo en las organizaciones. (Ann-Catrin Kristianssen; Granberg, Mikkael 2021). por otro lado, lo que dificulta la	Como se relacionan las adaptaciones climáticas con los aspectos sistemáticos, la agencia y las instituciones en el proceso administrativo en las organizaciones. (Ann-Catrin Kristianssen; Granberg, Mikkael 2021). lo que dificulta la mejora de la



<p>Importancia de la tecnología en el proceso administrativo</p>	<p>Li, Shaoxi (2021)</p>	<p>[...] En el proceso de trabajo administrativo en colegios y universidades, debido a que muchos empleados de la universidad, debido a que muchos empleados no tienen conocimientos de informática, es difícil dominar una serie de programas informáticos de oficina necesarios para el trabajo diario, lo que dificulta la mejora de la calidad.</p> <p>de oficina necesarios para el trabajo diario, lo que dificulta la mejora de la eficacia y la calidad del trabajo administrativo en los colegios y universidades [...]</p>	<p>mejora de la eficiencia y calidad del trabajo administrativo es que muchos empleados no tienen conocimientos de informática y eso dificulta utilizar programas informáticos en el uso diario para mejorar la calidad en las instituciones por ejemplo en los colegios y universidades. (Li, Shaoxi 2021). Por ejemplo, el proceso administrativo de progresión Docente de prorectorado de gestión de personas de la universidad de Santa María, para permitir que estos procesos se crearan en el futuro desarrolló el Modelo de Gestión de Preservación Digital, adaptado para mantener la cadena de custodia y la autenticidad de los documentos de los procesos administrativos de años anteriores de Progreso de la Enseñanza. (Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. 2019). por otro lado, se utilizó para evaluar la calidad de las aulas de la primera infancia, y la escala de administración de programas para la evaluación del proceso administrativo. sin embargo, no hubo diferencias significativas en la calidad de los procesos administrativos. Los resultados también indican asociaciones positivas significativas entre la calidad del entorno del aula y la calidad del programa (Yaya-</p>	<p>eficiencia y calidad del trabajo administrativo es que muchos empleados no tienen conocimientos de informática y eso dificulta utilizar programas informáticos en el uso diario para mejorar la calidad en las instituciones por ejemplo en los colegios y universidades. (Li, Shaoxi 2021). Por ejemplo, el proceso administrativo de progresión Docente de prorectorado de gestión de personas de la universidad de Santa María, para permitir que estos procesos se crearan en el futuro desarrolló el Modelo de Gestión de Preservación Digital, adaptado para mantener la cadena de custodia y la autenticidad de los documentos de los procesos administrativos de años anteriores de Progreso de la Enseñanza. (Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. 2019). por otro lado, se utilizó para evaluar la calidad de las aulas de la primera infancia, y la escala de administración de programas para la evaluación del proceso administrativo. sin embargo, no hubo diferencias significativas en la calidad de los procesos administrativos. Los resultados también indican asociaciones positivas significativas entre la calidad del entorno del aula y la calidad del programa (Yaya-</p>
	<p>Yaya-Bryson Dilara ; Scott-Little, Catherine; Akman Berrin ; Cassidy, Deborah J. (2020)</p>	<p>[...] La edición revisada de la escala de calificación ambiental de la primera infancia se utilizó para evaluar la calidad de las aulas de la primera infancia, y la Escala de Administración de Programas se utilizó para evaluar la calidad de los procesos administrativos [...] Sin embargo, no hubo diferencias significativas en la calidad de los procesos administrativos. Los resultados también indican asociaciones positivas significativas entre la calidad del entorno del aula y la calidad del programa [...]</p>	<p>mejora de la eficiencia y calidad del trabajo administrativo es que muchos empleados no tienen conocimientos de informática y eso dificulta utilizar programas informáticos en el uso diario para mejorar la calidad en las instituciones por ejemplo en los colegios y universidades. (Li, Shaoxi 2021). Por ejemplo, el proceso administrativo de progresión Docente de prorectorado de gestión de personas de la universidad de Santa María, para permitir que estos procesos se crearan en el futuro desarrolló el Modelo de Gestión de Preservación Digital, adaptado para mantener la cadena de custodia y la autenticidad de los documentos de los procesos administrativos de años anteriores de Progreso de la Enseñanza. (Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. 2019). por otro lado, se utilizó para evaluar la calidad de las aulas de la primera infancia, y la escala de administración de programas para la evaluación del proceso administrativo. sin embargo, no hubo diferencias significativas en la calidad de los procesos administrativos. Los resultados también indican asociaciones positivas significativas entre la calidad del entorno del aula y la calidad del programa (Yaya-</p>	<p>eficiencia y calidad del trabajo administrativo es que muchos empleados no tienen conocimientos de informática y eso dificulta utilizar programas informáticos en el uso diario para mejorar la calidad en las instituciones por ejemplo en los colegios y universidades. (Li, Shaoxi 2021). Por ejemplo, el proceso administrativo de progresión Docente de prorectorado de gestión de personas de la universidad de Santa María, para permitir que estos procesos se crearan en el futuro desarrolló el Modelo de Gestión de Preservación Digital, adaptado para mantener la cadena de custodia y la autenticidad de los documentos de los procesos administrativos de años anteriores de Progreso de la Enseñanza. (Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. 2019). por otro lado, se utilizó para evaluar la calidad de las aulas de la primera infancia, y la escala de administración de programas para la evaluación del proceso administrativo. sin embargo, no hubo diferencias significativas en la calidad de los procesos administrativos. Los resultados también indican asociaciones positivas significativas entre la calidad del entorno del aula y la calidad del programa (Yaya-</p>



	<p>Schuch, C. D. O. S., Saad, D. d. S., & Flores, D. (2019)</p>	<p>[...] procesos administrativos de ejercicios anteriores de Progresión Docente del Pro rectorado de Gestión de Personas de la Universidad Federal de Santa María, para permitir que estos procesos se crearan en el futuro en el futuro. [...] a medida que se desarrolló el Modelo de Gestión de Preservación Digital, adaptado para mantener la cadena de custodia y la autenticidad de los documentos de los procesos administrativos de años anteriores de Progreso de la Enseñanza [...]</p>	<p>Bryson Dilara ; Scott-Little, Catherine; Akman Berrin ; Cassidy, Deborah J. (2020)</p>	<p>Dilara ; Scott-Little, Catherine; Akman Berrin ; Cassidy, Deborah J. (2020)</p>
<p>Innovación en el proceso administrativo</p>	<p>Mulligan, Deirdre K; Bamberger, Kenneth A (2020)</p>	<p>[...] se deben utilizar procesos adecuados para determinaciones administrativas sustantivas: procesos que fomenten la deliberación que reflejen las demandas tecnocráticas de razón y racionalidad fundamentadas por la experiencia, y demandas democráticas de participación pública y rendición de cuentas política [...]Explora los procesos mediante los cuales los organismos podrían obtener conocimientos técnicos y superar los problemas de opacidad del sistema, satisfaciendo la demanda tecnocrática del derecho administrativo</p>	<p>Al utilizar procesos adecuados para determinaciones administrativas sustantivas: deliberan que se reflejen las demandas tecnocráticas fundamentada en experiencia y demandas democráticas de participación pública y rendición de cuentas políticas. Los cuales permiten que los organismos obtengan conocimientos técnicos y superen problema de opacidad del sistema, satisfaciendo la demanda tecnocrática del derecho administrativo. (Mulligan, Deirdre K; Bamberger, Kenneth A 2020). Donde la administración pública en los procesos administrativos tiene que adoptar formas más estratégicas e</p>	<p>Donde la administración pública en los procesos administrativos tiene que adoptar formas más estratégicas e innovadoras de maximizar los beneficios a largo plazo y también buscar el desarrollo tecnológico que destaca en curso. (Muham mad, A. H. 2020). Al utilizar procesos adecuados para determinaciones administrativas sustantivas: deliberan que se reflejen las demandas tecnocráticas fundamentada en experiencia y demandas democráticas de participación pública y rendición de cuentas políticas. Los cuales permiten que los organismos obtengan conocimientos técnicos y superen problema de opacidad del sistema,</p>



	Muhammad, A. H. (2020)	<p>[...] Es relevante y atractivo como estudio temático en el campo de la administración pública, particularmente en el contexto de los procesos administrativos y de gobernanza relacionados con el proyecto Palembang LRT.</p> <p>Palembang tiene que adoptar formas más estratégicas e innovadoras de maximizar los beneficios a largo plazo no solo de Palembang LRT, sino también del desarrollo tecnológico destaca en curso [...]</p>	<p>innovadoras de maximizar los beneficios a largo plazo y también buscar el desarrollo tecnológico que destaca en curso. (Muhammad, A. H. 2020). con la innovación administrativa y de proceso deben considerarse como un medio de desarrollo de recursos valiosos, ya que los procesos/sistemas organizacionales pueden ser importantes para lograr ventajas competitivas sostenibles, la innovación administrativa y de procesos también es importante para lograr ventajas competitivas sostenibles y desarrollo de nuevos productos (Cho, Hyejin; Lee, Pyoungsoo; Choong Ho Shin 2019)</p>	<p>satisfaciendo la demanda tecnocrática del derecho administrativo. (Mulligan, Deirdre K; Bamberger, Kenneth A 2020).e innovación administrativa y de proceso deben considerarse como un medio de desarrollo de recursos valiosos, ya que los procesos/sistemas organizacionales pueden ser importantes para lograr ventajas competitivas sostenibles, la innovación administrativa y de procesos también es importante para lograr ventajas competitivas sostenibles y desarrollo de nuevos productos (Cho, Hyejin; Lee, Pyoungsoo; Choong Ho Shin 2019)</p>
	Cho, Hyejin; Lee, Pyoungsoo; Choong Ho Shin (2019)	<p>[...] la innovación administrativa y de procesos, también se pueda considerar como un medio de desarrollar recursos valiosos, ya que los procesos/sistemas organizacionales también pueden ser importantes para lograr una ventaja competitiva sostenible. [...] la innovación administrativa y de procesos aumentan la probabilidad de desarrollo de nuevos productos [...]</p>		



La influencia de la corrupción en el proceso administrativo	Karin Hilmer Pedersen; Johannsen, Lars (2018)	[...]procesos administrativos, preguntando si existe una correspondencia entre el proceso practicado en la organización y la percepción de la corrupción en la misma organización [...] procesos administrativos, sostenemos que hacen una selección justa con respecto a procesos que pueden afectar a la tentación individual de participar en tratos corruptos. Para Para una mayor claridad analítica, discutimos la relación esperada entre los procesos administrativos [...]	Los procesos administrativos tienen una percepción de la corrupción en la misma organización sin embargo sostienen que hace una selección justa con respecto a procesos que afectan a la tentación individual de participar en los tratos corruptos, (Karin Hilmer Pedersen; Johannsen, Lars .2018).donde la muestra de los problemas actuales en la estructuración del proceso administrativo delictivo ofrece una comparación de algunos enfoques científicos, la estructura del proceso administrativo sobre la base del análisis de la doctrina administrativa moderna, donde se propone nuevos conceptos para la estructura del procedimiento administrativo.(Gurzhi, 2017)	donde la muestra de los problemas actuales en la estructuración del proceso administrativo delictivo ofrece una comparación de algunos enfoques científicos, la estructura del proceso administrativo sobre la base del análisis de la doctrina administrativa moderna, donde se propone nuevos conceptos para la estructura del procedimiento administrativo.(Gurzhi, 2017). Los procesos administrativos tienen una percepción de la corrupción en la misma organización sin embargo sostienen que hace una selección justa con respecto a procesos que afectan a la tentación individual de participar en los tratos corruptos, (Karin Hilmer Pedersen; Johannsen, Lars .2018)
	Gurzhi, Anna(2017)	[...] muestra los problemas actuales en lo que respecta a la estructuración del proceso administrativo delictivo y ofrece una comparación de algunos enfoques científicos principales de la estructura del proceso administrativo... sobre la base del análisis de la doctrina administrativa moderna, se propone el nuevo concepto para la estructura del procedimiento administrativo.		



<p>Proceso de cotización en tiempos de emergencia de salud publica</p>	<p>Terpend, Regis; Shannon, Patrick (2021)</p>	<p>[...] El proceso de cotización de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, rellenar documentos y reenviar esos documentos a diferentes partes de la organización. Esta simulación se implementa como un ejercicio de «lápiz y papel» [...]</p>	<p>la disminución de los presupuestos de los gobiernos locales y la necesidad de reducir las actividades de las obras viales requieren procesos rentables y eficientes, de esa manera investigar la racionalización de los procesos administrativos de obras viales para mejorar el trabajo coordinado en el ayuntamiento de Derby. (Rizwana, S.h., Ruikar, K, Enoch, M.P., Brien N. &Gartside, D. 2017). Donde el proceso de cotización de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, rellenar documentos y reenviar esos documentos a diferentes partes de la organización. Esta simulación se implementa como un ejercicio de «lápiz y papel» (Terpend, Regis; Shannon, Patrick 2021). Para ello evaluamos si los procesos de preparación administrativa destinados a acelerar la adquisición de bienes y servicios durante una emergencia de salud pública afectan a los tiempos estimados del ciclo de contratación. Comparamos los tiempos estimados del ciclo de adquisición y contratación de 61 adjudicados de H PP-PHEP que tenían y no tenían ciertos procesos administrativos en marcha, algunos procesos como los estatutos que</p>	<p>la disminución de los presupuestos de los gobiernos locales y la necesidad de reducir las actividades de las obras viales requieren procesos rentables y eficientes, de esa manera investigar la racionalización de los procesos administrativos de obras viales para mejorar el trabajo coordinado en el ayuntamiento de Derby. (Rizwana, S.h., Ruikar, K, Enoch, M.P., Brien N. &Gartside, D. 2017) Donde el proceso de cotización de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, rellenar documentos y reenviar esos documentos a diferentes partes de la organización. Esta simulación se implementa como un ejercicio de «lápiz y papel» (Terpend, Regis; Shannon, Patrick 2021). en ese contexto en un tiempo difícil durante una emergencia de salud pública afecta mucho los tiempos estimados en el ciclo de contratación de bienes y/o servicios, por otro lado, algunos estatutos permiten que la adquisición se realice en un mercado abierto (Hurst, D., Sharpe, S., & Yeager, V. A. 2017)</p>
--	--	---	--	---



			<p>permiten adquirir y contratar en el mercado abierto, tuvieron un efecto en la reducción de los tiempos de ciclo estimado para obtener bienes y servicios. (Hurst, D., Sharpe, S., & Yeager, V. A. 2017)</p>	
	<p>Rizwana, S.h., Ruikar, K, Enoch, M.P., Brien N. &Gartside, D. (2017)</p>	<p>[...] la disminución de los presupuestos de los gobiernos locales y la necesidad de reducir las actividades de las obras viales requieren procesos rentables y eficientes. [...] el propósito de este artículo es investigar la racionalización de los procesos administrativos de obras viales para mejorar el trabajo coordinado en el ayuntamiento de Derby.</p>	<p>la disminución de los presupuestos de los gobiernos locales y la necesidad de reducir las actividades de las obras viales requieren procesos rentables y eficientes, de esa manera investigar la racionalización de los procesos administrativos de obras viales para mejorar el trabajo coordinado en el ayuntamiento de Derby. (Rizwana, S.h., Ruikar, K, Enoch, M.P., Brien N. &Gartside, D. 2017). Donde el proceso de cotización de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, rellenar documentos y reenviar esos documentos a diferentes partes de la organización. Esta simulación se implementa como un ejercicio de «lápiz y papel» (Terpend, Regis; Shannon, Patrick 2021). Para ello evaluamos si los procesos de preparación administrativa destinados a acelerar la adquisición de bienes y servicios durante una emergencia de salud pública afectan a los tiempos estimados del ciclo de contratación. Comparamos los tiempos</p>	<p>la disminución de los presupuestos de los gobiernos locales y la necesidad de reducir las actividades de las obras viales requieren procesos rentables y eficientes, de esa manera investigar la racionalización de los procesos administrativos de obras viales para mejorar el trabajo coordinado en el ayuntamiento de Derby. (Rizwana, S.h., Ruikar, K, Enoch, M.P., Brien N. &Gartside, D. 2017) Donde el proceso de cotización de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, rellenar documentos y reenviar esos documentos a diferentes partes de la organización. Esta simulación se implementa como un ejercicio de «lápiz y papel» (Terpend, Regis; Shannon, Patrick 2021). en ese contexto en un tiempo difícil durante una emergencia de salud pública afecta mucho los tiempos estimados en el ciclo de contratación de bienes y/o servicios, por otro lado, algunos estatutos permiten que la adquisición se realice en un</p>
	<p>Hurst, D., Sharpe, S., & Yeager, V. A. (2017)</p>	<p>[...] evaluamos si los procesos de preparación administrativa destinados a acelerar la adquisición de bienes y servicios durante una emergencia de salud pública afectan a los tiempos estimados del ciclo de contratación. Comparamos los tiempos estimados del siglo de adquisición y contratación de 61 adjudicados de H PP-PHEP que tenían y no tenían ciertos procesos administrativos en marcha, algunos procesos como los estatutos que permiten adquirir y contratar en el mercado abierto, tuvieron un efecto en la reducción de los tiempos de ciclo</p>	<p>de pedidos se basa exclusivamente en la oficina e implica actividades tales como recopilar información, procesar información, rellenar documentos y reenviar esos documentos a diferentes partes de la organización. Esta simulación se implementa como un ejercicio de «lápiz y papel» (Terpend, Regis; Shannon, Patrick 2021). Para ello evaluamos si los procesos de preparación administrativa destinados a acelerar la adquisición de bienes y servicios durante una emergencia de salud pública afectan a los tiempos estimados del ciclo de contratación. Comparamos los tiempos</p>	



		estimado para obtener bienes y servicios.	estimados del siglo de adquisición y contratación de 61 adjudicados de H PP-PHEP que tenían y no tenían ciertos procesos administrativos en marcha, algunos procesos como los estatutos que permiten adquirir y contratar en el mercado abierto, tuvieron un efecto en la reducción de los tiempos de ciclo estimado para obtener bienes y servicios. (Hurst, D., Sharpe, S., & Yeager, V. A. 2017)	mercado abierto (Hurst, D., Sharpe, S., & Yeager, V. A. 2017)
--	--	---	---	---

Variable gestión de talento humano

VARIABLE 2: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
Criterios	Autores	Cita Textual	Análisis	Síntesis
	Zeng, Jiayi (2021)	[...] la gestión de talento humano ha atraído mucha atención en todas las esferas. [...] se enfrenta a un gran número de problemas de datos, y es urgente descubrir conocimientos valiosos y proporcionar apoyo a la toma de decisiones para que las empresas desarrollen estrategias de formación de talentos.	De acuerdo al análisis de investigación, diversos autores estimaron que la gestión de talento humano se enfrenta a un gran número de problemas de datos, y es urgente descubrir conocimientos meritorios y proporcionar apoyo en la toma de decisiones para que las empresas fomenten estrategias de formación de talentos. (Zeng, Jiayi 2021).	De acuerdo a la información analizada, diversos autores estimaron que la gestión de talento humano se enfrenta a un gran número de problemas de datos, y es urgente descubrir conocimientos meritorios y proporcionar apoyo en la toma de decisiones para que las empresas fomenten estrategias de formación de talentos. (Zeng, Jiayi 2021).
	Mey, Michelle R; Poisat, Paul; Stindt, Carmen (2021)	[...] los mejores talentos siguen siendo la principal fuente de ventaja competitiva...la capacidad de atraer, motivar y desarrollar la gestión de talento y la retención de empleados de alto rendimiento es imprescindible para que las organizaciones sobrevivan y prosperen en el dinámico y volátil mundo del trabajo actual.	La competencia entre las empresas se ha intensificado ya que se enfrentan a nuevas presiones y desafíos por ello se basan en los antecedentes de los datos del capital humano, la optimización y	La competencia entre las empresas se ha intensificado ya que se enfrentan a nuevas presiones y desafíos por ello se basan en los



Definición	Dan Liu. (2021)	[...]la competencia entre empresas se ha intensificado, al tiempo que obtienen más oportunidades de desarrollo las empresas se enfrentan a nuevas presiones y desafíos. La optimización y ajuste de los modelos de gestión corporativa son necesarias para que las empresas obtengan un desarrollo estable, basado en los antecedentes de los datos del capital humano.	ajustes de los de los modelos de gestión corporativa para obtener un desarrollo estable. (Dan Liu. 2021). En el campo de la gestión de recursos humanos la relación entre el sistema de trabajo de alto rendimiento de una organización y el comportamiento de trabajo innovador se ha estudiado ampliamente, sin embargo, son limitadas los antecedentes externos organizacionales son limitadas, por que centran en un factor de apoyo gubernamental extra organizado. Al igual que la gestión de talento humano dentro de una organización tiene un marco de capacidad, motivación y oportunidad que se puede influir en el comportamiento de trabajo innovador de los empleados. (Zaisheng Zhang, Meng Liu, Qing Yang 2021). Por otro lado, la tendencia de la literatura de gestión de recursos humanos se dirige a los empleados con talento, el propósito es examinar la asociación	antecedentes de los datos del capital humano, la optimización y ajustes de los de los modelos de gestión corporativa para obtener un desarrollo estable. (Dan Liu. 2021). En el campo de la gestión de recursos humanos la relación entre el sistema de trabajo de alto rendimiento de una organización y el comportamiento de trabajo innovador se ha estudiado ampliamente, sin embargo, son limitadas los antecedentes externos organizacionales son limitadas, por que centran en un factor de apoyo gubernamental extra organizado. Al igual que la gestión de talento humano dentro de una organización tiene un marco de capacidad, motivación y oportunidad que se puede influir en el comportamiento de trabajo innovador de los empleados. (Zaisheng Zhang, Meng Liu, Qing Yang 2021). Por otro lado,
	Zaisheng Zhang, Meng Liu, Qing Yang (2021)	[...]En el campo de la gestión de recurso humano, la relación entre el sistema de trabajo de alto rendimiento de una organización y el comportamiento de trabajo innovador se ha estudiado ampliamente. Sin embargo, la comprensión de los antecedentes externos organizacionales es limitadas. Ya que se centra en un factor de apoyo gubernamental extra organizado, el apoyo gubernamental de la política de talento, al igual que las políticas de gestión de talento humano dentro de una organización, también tiene un marco de capacidad, motivación y oportunidad que puede influir en el comportamiento de trabajo innovador de los empleados.		

	Pantouvaki, Angelos;Karakasnaki, Maria (2019)	[...] Formado las tendencias recientes en la literatura de gestión de recursos humanos que se dirige a los empleados con talento y su gestión, el propósito es examinar las asociaciones entre la filosofía de talento (innatas/desarrollables y exclusivas/inclusivas) y la forma en que el talento se identifica y evalúa en el contexto de las organizaciones de servicios.	entre la filosofía de talento y la forma en el que el talento se identifica y evalúa en el contexto de las organizaciones de servicios. (Pantouvaki, Angelos;Karakasnaki, Maria 2019)	la tendencia de la literatura de gestión de recursos humanos se dirige a los empleados con talento, el propósito es examinar la asociación entre la filosofía de talento y la forma en el que el talento se identifica y evalúa en el contexto de las organizaciones de servicios. (Pantouvaki, Angelos;Karakasnaki, Maria 2019)
Importancia	Kozjek, Tatjana; Franca, Valentina (2021)	[...] el sector privado ha mostrado mayor interés en la gestión del talento humano, mientras que en el sector público se han pasado en alto.	la gestión de talento humano es importante para el sector privado mientras el sector público se ha pasado de alto. (Kozjek, Tatjana; Franca, Valentina 2021).	la gestión de talento humano es muy importante para el sector privado, mientras que el sector público no le toma importancia.(Kozjek Tatjana; Franca, Valentina 2021)
	Barkhuizen, Nicolene E; Gumedede, Bongekjle (2021)	[...] la gestión de talento humano desempeña un papel esencial en la retención de empleados competentes en el lugar de trabajo, ...donde se determinó la relación entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y las intenciones voluntarias de rotación de los empleados.	La gestión de talento humano determina la relación entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y las intenciones voluntarias de rotación de los empleados y de esa toma una importante decisión para la retención de empleados competentes	La gestión de talento humano determina la relación entre la gestión del talento humano, la satisfacción laboral y las intenciones voluntarias de rotación de los empleados y de esa toma una importante decisión para la retención de empleados



	<p>Younas, Minha; Muhammad Waseem Bari (2020)</p>	<p>[...] en un mercado competitivo, la retención de empleados talentosos y más jóvenes es un desafío para las organizaciones. Por lo tanto, se vuelve importante ejecutar las estrategias de desarrollo de los empleados de la generación del milenio.</p>	<p>en el lugar de trabajo. (Barkhuizen, Nicolene E; Gumede, Bongekjle 2021). También es importante ejecutar estrategias de desarrollo de los empleados de la generación de la nueva era, para la retención de empleados talentosos y más jóvenes en un mercado competitivo. (Younas, Minha; Muhammad Waseem Bari 2020)</p>	<p>competentes en el lugar de trabajo. (Barkhuizen, Nicolene E; Gumede, Bongekjle 2021)</p> <p>También es importante ejecutar estrategias de desarrollo de los empleados de la generación de la nueva era, para la retención de empleados talentosos y más jóvenes en un mercado competitivo. (Younas, Minha; Muhammad Waseem Bari 2020)</p>
	<p>Sivathanu, Brijesh; pillai, Rajasshrie (2021)</p>	<p>[...] análisis de la tecnología para la gestión de talento humano y su efecto en el rendimiento de la organización.</p>	<p>La tecnología para la gestión de talento humano y su efecto en el rendimiento de la organización. (Sivathanu, Brijesh; Pillai, Rajasshrie 2021) mientras que la tecnología emerge a medida que los tiempos lo requieren a través de la capacidad de integración y análisis de datos, tienen un impacto importante en el desarrollo de las empresas, sobre todo en la gestión de talento humano. Con el rápido desarrollo de la tecnología informática, la aparición de nuevos medios de comunicación e inteligencia ha cambiado la forma tradicional de producción y vida.</p>	<p>La tecnología para la gestión de talento humano y su efecto en el rendimiento de la organización. (Sivathanu, Brijesh; Pillai, Rajasshrie 2021) mientras que la tecnología emerge a medida que los tiempos lo requieren a través de la capacidad de integración y análisis de datos, tienen un impacto importante en el desarrollo de las empresas, sobre todo en la gestión de talento humano. Con el rápido desarrollo de la tecnología informática, la aparición de nuevos medios de comunicación e inteligencia ha</p>
	<p>Wang, Fang (2021)</p> <p>[...]con el rápido desarrollo de la tecnología informática, la aparición de nuevos medios de comunicación e inteligencia ha cambiado la forma tradicional de producción y vida; la tecnología emerge a medida que los tiempos los requieren a través de la capacidad de integración y análisis de datos, tiene un impacto importante en el desarrollo de las empresas, sobre todo en la gestión de talento humano.</p>			



La tecnología en la gestión de talento humano	Li, Peng (2021)	La aplicación de la tecnología en la gestión de talento humano en la nueva era ... para cualquier empresa el departamento de gestión de recursos humanos se enfrenta a información enorme y compleja todos los días, algunos sistemas o software puede ayudar.	(Wang, Fang 2021) de esa manera la aplicación de la tecnología en la gestión de talento humano en la nueva era. para cualquier empresa el departamento de gestión de recursos humanos se enfrenta a información enorme y compleja todos los días, algunos sistemas o software puede ayudar (Li, Peng 2021) La llegada de la tecnología en la era de Big Data ha traído nueva oportunidades y desafíos a todas las industrias, así como los nuevos conocimientos para el desarrollo de la gestión de talento humano. Para aplicar principios y métodos en este campo para mejorar la eficiencia empresarial y tomar decisiones más sabias (Li, Biji 2021). y romper las dificultades con el modo tradicional, los gerentes de las universidades se basan en la plataforma de BD para proporcionar apoyo y mejorar la competitividad, así promover el desarrollo general y progreso a largo plazo (Wang Zhou 2021)	cambiado la forma tradicional de producción y vida. (Wang, Fang 2021) de esa manera la aplicación de la tecnología en la gestión de talento humano en la nueva era. para cualquier empresa el departamento de gestión de recursos humanos se enfrenta a información enorme y compleja todos los días, algunos sistemas o software puede ayudar (Li, Peng 2021) La llegada de la tecnología en la era de Big Data ha traído nueva oportunidades y desafíos a todas las industrias, así como los nuevos conocimientos para el desarrollo de la gestión de talento humano. Para aplicar principios y métodos en este campo para mejorar la eficiencia empresarial y tomar decisiones más sabias (Li, Biji 2021). y romper las dificultades con el modo tradicional, los gerentes de las universidades se basan en la plataforma de BD para proporcionar apoyo y mejorar la competitividad, así promover el desarrollo general y progreso a largo plazo (Wang Zhou 2021)
	Li ,Biji. (2021)	[...] la llegada de la tecnología en la era de Big data ha traído nuevas oportunidades y desafíos a todas las industrias, así como los nuevos conocimientos para el desarrollo de la gestión de talento humano. Aplicar principios y métodos en este campo para mejorar la eficiencia empresarial y tomar decisiones más sabias.		
	Wang Zhou (2021) con el fin de romper las dificultades en el modo tradicional de la gestión de talento humano. En el proceso de motivación del personal basado en el conocimiento en colegios y universidades, los gerentes de las universidades se basan en la plataforma de BD para proporcionar apoyo y para mejorar la competitividad, promover el desarrollo general y el progreso a largo plazo.		



Anexo 10. Carta de autorización de la empresa



Chincheros, 30 de marzo del 2021.

OFICIO N° 127- 2021-GR-APURIMAC-SRCH-FHH/ G.

SEÑORES:

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Lima. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.
REF : Solicitud con Núm. de Expte 1520-2021

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresar un saludo cordial a nombre de la Sub Región Chincheros, que me honro en representar y en atención al documento en referencia manifestarle que se les AUTORIZA a la Srta. Indira Susan Silvera Huamán y a la Srta. Martha Geraldine Castillo Asto; para que realicen el trabajo de investigación denominado: **Proceso Administrativo y la Gestión de Talento Humano en la Sub región de Chincheros**; en nuestra entidad.

Se da a conocer esta decisión a su institución a fin de permitir que las mencionados bachilleres puedan desarrollar su trabajo de investigación con todas las facilidades que nuestra institución les brindará para su desarrollo profesional.

Sin otro Particular me despido de Usted, aprovecho la ocasión para expresarle mi mayor consideración y estima.

Atentamente;

FHH/rsc
cc: Archivo

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
SUB REGIÓN CHINCHEROS

Mag. Fidel Huaraca Huari
GERENTE



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, **CASTILLO ASTO MARTHA GERALDINE y SILVERA HUAMAN INDIRA SUSAN** egresadas de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

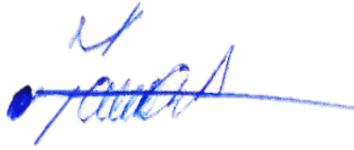
“PROCESO ADMINISTRATIVO Y LA GESTION DE TALENTO EN LA SUB REGION CHINCHEROS, APURIMAC 2021”,

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha, San Juan de Lurigancho, 27 de Julio de 2021

Apellidos y Nombres de las Autoras Castillo Asto Martha Geraldine	
DNI: 46686567	Firma: 
ORCID: 0000-0003-3473-4080	
Apellidos y Nombres de las Autoras Silvera Huaman, Indira Susan	
DNI: 46605068	Firma: 
ORCID: 0000-0001-5142-9745	