



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Percepción de la Gestión Administrativa y del Talento Humano en
la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Flores Pedemonte, Alonso Jesús ([ORCID: 0000-0002-9636-3572](https://orcid.org/0000-0002-9636-3572)).

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez José Alexander ([ORCID: 0000-0001-7332-0978](https://orcid.org/0000-0001-7332-0978)).

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones.

TRUJILLO – PERÚ

(2021)

Dedicatoria

A mi madre Lucy Roxana Pedemonte Bracamonte quien me ha apoyado y acompañado en mi vida donde juntos hemos superado cada pequeño tropiezo que se nos presentaba, a mi abuelo Jorge Pedemonte Sandoval quien ya no está conmigo en vida, pero siempre tendré presente sus sabias palabras y su apoyo incondicional que me brindó durante su paso por este mundo.

Agradecimiento

Agradecerme a mí, por ser perseverante, constante, fuerte, ordenado y sobre todo disciplinado en lo que va de mi vida.

A Dios por estar siempre vigilando mis pasos durante mi paseo por este camino que se llama vida.

A mi madre la cual me ha acompañado en todo este proceso de estudio a lo largo de mi vida y este es el último tramo del camino el cual nos hemos trazado desde el inicio de la carrera.

A cada una de las personas de mi círculo social que siempre confían en mí para todo.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. Discusión.....	32
VI. Conclusiones.....	37
VII. Recomendaciones.....	39
REFERENCIAS.....	
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización	47
Tabla 2	<i>Escalas y frecuencias de la variable Gestión Administrativa.</i>	69
Tabla 3	<i>Niveles y frecuencias de las dimensiones de la Gestión Administrativa.</i>	69
Tabla 4	<i>Escala y frecuencias de la variable gestión del Talento Humano.....</i>	70
Tabla 5	<i>Escala y frecuencias de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.</i>	70

Índice de gráficos y figuras

Figura 1_Percepción de la gestión administrativa que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo - 2021	24
Figura 2 Dimensión planificación que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	25
Figura 3 Dimensión organización que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	26
Figura 4 Dimensión dirección que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	26
Figura 5 Dimensión control que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	27
Figura 6_Percepción de la gestión del talento humano que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.....	28
Figura 7 Dimensión conocimientos que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	29
Figura 8 Dimensión habilidades que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	30
Figura 9_Dimensión motivación que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	30
Figura 10 Dimensión actitudes que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.	31
Figura 12 Matriz de datos: Variable Gestión Administrativa	71
Figura 13 Matriz de datos: Variable Gestión del Talento Humano	75

Resumen

El presente trabajo de Investigación de título “Percepción de la Gestión Administrativa y del Talento Humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021”. El objetivo de la investigación fue determinar la existencia de la percepción de la gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo - 2021. La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 72 trabajadores de la misma beneficencia de Trujillo, a quienes se les aplico un cuestionario de las variables: Gestión Administrativa y la Gestión del Talento Humano. El cuestionario de gestión administrativa consto de 25 preguntas mientras que el de gestión del talento humano de 20 preguntas. Los cuestionarios brindaron información acerca de ambas gestiones y sus dimensiones, pudiendo evidenciar la percepción que tienen los trabajadores de la beneficencia de Trujillo frente a las variables. La conclusión a la que llegó la investigación fue que si existe una percepción de la gestión administrativa y una percepción del talento humano en la Sociedad de beneficencia – 2021, mostrando un fuerte lazo entre los encuestados y ambas percepciones.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Gestión del Talento Humano y Trabajadores.

Abstract

This research work entitled "Perception of Administrative Management and Human Talent in the Society of Charity of Trujillo - 2021". The objective of the research was to determine the existence of the perception of administrative management and human talent in the Society of Charity of Trujillo - 2021. The population or universe of interest of this research, was made up of 72 workers from the same charity of Trujillo, to whom a questionnaire of the variables was applied: Administrative Management and Human Talent Management. The administrative management questionnaire consisted of 25 questions, while the human talent management questionnaire consisted of 20 questions. The questionnaires provided information about both steps and their dimensions, showing the perception of the Trujillo charity workers regarding the variables. The conclusion reached by the research was that there is a perception of administrative management and a perception of human talent in the Charitable Society - 2021, showing a strong link between the respondents and both perceptions.

Keywords: Administrative Management, Human Talent Management and Workers.

I. INTRODUCCIÓN

La empresa es una entidad pública la cual tiene como objetivo otorgar servicios de interés social en su ámbito local a mujeres, adolescentes, niños, personas con algún tipo de discapacidad y adultos mayores que se encuentren en una posición de riesgo o tiendan a ser vulnerables, de manera complementaria los servicios que ofrece el estado, bajo las políticas de derechos, género e intercultural.

Dentro de la mayoría de las beneficencias, no se pone en práctica una gestión administrativa adecuada; lo que conlleva a ocasionar que no se cumpla el objetivo principal de dichas beneficencias el cual es el apoyo y ayuda social humanitaria. Por ello, la Gestión Administrativa debe observar a la gestión realizada con el talento humano dándole así la importancia que debe tener frente a la organización puesto que los trabajadores harán lo posible para que los objetivos de la misma se cumplan.

Hoy en día, existe la necesidad de reconceptualizar la tendencia que tienen los procedimientos dentro de la gestión administrativa en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo, teniendo como finalidad una mejora en la praxis administrativa, que harán que suceda una alteración de la estructura de la beneficencia que se pretende fortalecer.

La Sociedad de Beneficencia de Trujillo está obligada a responder a todos los llamados de los requerimientos de la comunidad, dicho esto la institución debe contar con un administrador e implementar una apropiada gestión del talento humano que garantice respuestas positivas a los requerimientos y demandas.

La variable gestión administrativa tiene un orden sistémico, al llevar consigo una serie de acciones que están netamente ligadas al éxito de las metas a través de la ejecución de unas determinadas funciones básicas de la gestión dentro del proceso administrativo las cuales vienen a ser planear, organizar, dirigir y controlar. Dicho esto, la mencionada gestión, nombra la innovación empresarial que viene a ser muy importante ya que tiene relevancia superior pues es una mejor versión del modelo de negocio empresarial tradicional.

Por muchos años los problemas internos que se generaban en esta institución eran de carácter no resaltante ya que eran netamente laborales, no influenciaba en el objetivo primordial o la finalidad de la institución. Sin embargo, en la actualidad se hace una breve observación y a pesar de que los puestos de trabajo están ocupados casi en su totalidad, no se está cumpliendo con el principal objetivo que es la ayuda social. Así también, los cambios en los altos cargos de esta institución y el inadecuado manejo de los cargos o trabajos han generado este problema.

Por medio de una entrevista al cinco veces gerente general de esta institución, mencionó que este problema no se daba desde hace más de una década y que la institución se vio afectada por la mala praxis del propio presidente en el último año, agregado a esto la renuncia repentina del penúltimo presidente de la Sociedad de Beneficencia de Trujillo alterando significativamente la estructura organizacional de la misma y llevando a la institución a obligar a elegir un presidente provisional hasta que el propio alcalde de la ciudad de nombre uno nuevo.

Dentro del Perú se vienen dando pasos para mejorar el servicio y programas que brindan las Beneficencias, es así que en Lima se ha observado la preocupación por este cambio como se expresa a continuación.

Según el Plan bicentenario de la beneficencia de Lima (2019) busca fortalecer y proyectar sus nuevos programas sociales, recuperando la confianza, solidez y reputación en la institución, convirtiéndola en un modelo para la sociedad.

Es muy importante que las instituciones públicas tengan una buena gestión y tratándose de la Beneficencia se tiene que redireccionar los planes que realmente reaccionen de forma positiva frente a las personas más necesitadas de la sociedad, haciendo que los pobladores recuperen la confianza en estas instituciones públicas.

Por otro lado, tomando en cuenta la gestión que se realiza con el talento humano en la institución, ha presentado problemas no solo en la gestión actual si no también en las anteriores, tanto en la selección del personal, como en la asignación de los cargos, es así que ha existido puestos de trabajo con personal no apto, originando así un desbalance en la institución y un retraso por parte de este problema. Sin ir muy lejos uno de los requisitos del presidente de esta

institución es ser profesional y el penúltimo presidente no cumplía con este requisito y aun así asumía el cargo el cual no debía desempeñar porque no contaba con el perfil ni los requisitos para ejercer, producto de esta mala praxis, actualmente se reveló irregularidades en gestiones de anteriores presidentes y según el diario La Industria (2020) y Noticias Trujillo (2020) se detectó un déficit de 229 mil soles dentro de la Beneficencia pública de Trujillo, evidenciando así la mala gestión que se ha estado llevando a cabo en la primera mitad del año. Es así que se argumenta la deficiente gestión del talento humano. Dado los precedentes se buscará perfeccionar la gestión administrativa y del talento humano de esta institución ya que no cuenta con un sistema de gestión administrativo y esto se ve reflejado en la gestión del talento humano que es ineficiente.

¿Existe una percepción de la gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021?

Después de haber formulado el problema se ha considerado conveniente realizar las interrogantes de la investigación:

¿Cuál es la percepción de la gestión administrativa dentro de la sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021?

¿Cuál es la percepción de la gestión del talento humano dentro de la sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021?

Concerniente a la justificación de esta investigación se ha elegido por abordar esto temas debido a que en el último año se han revelado un sinnúmero de investigaciones relacionadas con la presidencia de la institución además de la mala gestión del último presidente, a esto sumado la mala gestión del talento humano al colocar un personal no apto para los puestos de trabajos perjudicando así la ejecución y el cumplimiento de los objetivos, metas, estrategias laborales y sobre todo la finalidad de la institución, es por esto que viendo las deficiencias de esta institución se ve necesario optar por analizar esta problemática para poder perfeccionar la gestión-administración de los recursos de ésta. Logrando beneficiar no solo a esta entidad pública, sino también a los habitantes de la ciudad de Trujillo y así poder ayudar a los más necesitados, así como gestionar y realizar nuevos

proyectos sociales en beneficio de las personas vulnerables y más necesitadas. Tomando en cuenta criterios para poder justificar la investigación y poder darle valor e importancia a la misma, es por esto que Hernández, et al (2014) mencionaron cinco criterios para justificar una investigación de los cuales son tres son relevantes para este caso, uno de ellos sería la conveniencia ya que sirve como base para poder guiar a los futuros administradores dentro de la rama pública, como segundo criterio está el de relevancia social, aquí se sabe que se está realizando la investigación en una beneficencia pública entonces los beneficiados con esta investigación son las personas a las cuales la beneficencia ayuda porque al mejorar su gestión administrativa se podrá llevar a cabo un mejor funcionamiento de la institución, logrando así cumplir con sus objetivos establecidos que son de ayuda social; y como ultimo criterio utilizado en la investigación se encuentra implicaciones practicas donde se sabe que el estudio ayudara a resolver el problema principal de esta institución, en la que actualmente no se está cumpliendo con el objetivo de ayuda social y a su vez poder ayudar a otros estudios que investiguen problemas similares como el que está pasando la beneficencia pública de Trujillo.

Concerniente al objetivo general de la actual investigación, es determinar la existencia de la percepción de la gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo - 2021. Asimismo, se contempla a continuación los objetivos específicos:

Analizar la percepción de la gestión administrativa que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Describir las dimensiones de la gestión administrativa que vienen desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.

Analizar la percepción de la gestión del talento humano que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Describir las dimensiones de la gestión del talento humano que vienen desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.

Hipótesis

H_i – Existe una percepción de la gestión administrativa y la de gestión del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

H_0 – No existe una percepción de la gestión administrativa y la de gestión del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Presentando los precedentes internacionales del estudio se cuenta con Norely, et al (2020) quienes comentaron que la administración es un área donde están dentro los sistemas con el beneficio del que hacer pedagógico y es donde está el sustento y el fundamento de ser de la empresa en relación de las demandas de la gestión administrativa. Dicho esto, se revela que se emplea la pedagogía para impartir la administración dentro de un sistema.

También se cuenta con Maletic y Gocevski (2020) que explicaron que la gestión administrativa es una toma de decisiones relacionado a causas que están en el derecho de garantizar un proceso exitoso y de mucha calidad de los intereses, los deberes respecto al estado y por su puesto ciudadanos y empresas. Se toma en cuenta la eficiencia que es considerada un principio fundamental del funcionamiento de un gobierno y es un principio administrativo junto con la eficacia. Dicho esto, la eficiencia es una medida de entrada mientras que la efectividad sirve para medir la calidad de ciertos productos, es decir que también se obtiene el efecto deseado. La gestión administrativa se empapa con la garantía de procesos exitosos y calidosos tomando en cuenta la eficiencia, eficacia y efectividad en los procesos.

A su vez, contamos con Jeretina (2016) quien explicó el amplio alcance de la administración pública que a menudo se extiende a diferentes campos legales en un mercado único, que en consecuencia combina varios roles de las partes en uno (por ejemplo, el ciudadano como usuario, asegurador, consumidor, etc.), especialmente en actas. Cada ciudadano aparece a veces en el papel de un partido en la administración por procedimientos, pero más a menudo juegan un papel clave como consumidor en el mercado único. El consumidor es cualquier persona que trabaja para sus propias necesidades en un solo mercado. Aquí se explica como la administración pública abarca mercados únicos donde los consumidores pueden ser personas naturales las cuales juegan un papel importante dentro los mercados.

Siguiendo con Ospanova, et al (2018) quienes dijeron que la administración pública esta predispuesta a enfatizar el desarrollo estable y ordenado de la sociedad, es muy natural que se adapte y adecue a la gran variedad de manifestaciones de la vida social. Se reconoce esta característica para ayudar así

a comprender la administración y así poder mejorarla dinámicamente ya que está en un constante cambio. Así que se le conoce a la administración pública ya que es dinámica y también puede subsistir en mercados cambiantes y está dispuesta a mejorar el desarrollo de la sociedad.

Del mismo modo Chow, et al (2019) mencionaron que administración pública consiste en mejorar un conjunto de disciplinas para crear futuras prácticas y así descubrir nuevos conocimientos de gran utilidad en la práctica de estrategias efectivas. Los administradores públicos son capaces de acorralar y poder explorar a través de sus propias practicas dentro de su profesión.

Igualmente, Dzinic (2015) consideró que la administración pública es la autoridad de dirigir y se le otorga esta disciplina a los altos cargos y funcionarios de una empresa. En consecuencia, hay una diferencia entre el liderazgo político y administrativo, pues este último esta netamente relacionado con los líderes designados en lugar de líderes políticos que administran y guían a instituciones gubernamentales con y sin fines de lucro. Consecuentemente tanto las funciones políticas como las administrativas se llevan a cabo influenciada por regulaciones legales y reglas de control en la que se miden frente a una organización del sector privado que se encuentre en la cima. Se entiende que la administración pública otorga a los altos cargos de una empresa la política de dirigir pues están relacionados y vistos como líderes que guiaran a las instituciones gubernamentales y así poder superar a una empresa privada.

Asimismo, Carrizales (2019) comentó que La administración pública enmarca distintas estructuras del servicio público. Estructuras tradicionales del servicio público como la ley de aplicación, la protección contra incendios y obras públicas que deberían funcionar hacia la competencia. Además, las municipalidades tendrían que trabajar en miras del desarrollo de todas las siluetas del servicio público, como bibliotecas, museos, centros cívicos. Sintetizando la administración pública se encarga de estructurar al servicio público, donde se pueda ejecutar el desarrollo de dicho servicio para el beneficio de todos.

Del mismo modo Kovac y Sever (2015) mencionaron que los métodos administrativos se han considerado últimamente una clave para el proceso y sobre

todo para el principal canal de comunicación en la administración pública, ya que se puede influenciar con las tendencias temporales que se han centrado en crear asociaciones entre distintas partes de la sociedad. Los motivos van desde la creciente y compleja relación administrativa hasta la transferencia de tareas que cada vez es más frecuente en la administración pública. Para resumir los métodos administrativos son importantes para el canal de comunicación para evitar la transferencia de tareas y metas que se observan dentro de la administración pública.

Por su parte Hidalgo, et al (2018) consideraron a los procesos administrativos como un accionar de actuación, un proceso de un modelo a futuro, que es el grupo de acciones que pueden ejecutar en el procesamiento de cada expediente. Agregado a esto existen los archivos administrativos que son antecedentes de ejecución, rastros de cada procedimiento que se ha efectuado o que están sucediendo en una empresa las cuales necesitaran y generaran información valiosa. Sintetizando los procesos administrativos se ejecutan a futuro sistemáticamente siguiendo los procedimientos adecuados para poder generar información valiosa para una empresa.

Respecto a la "administración pública progresista", Bruce y Warren (2018) indican que se caracteriza por ser un control jerárquico, también tiende a ser una gestión focalizada en los procesos y la independencia de servicio público dentro de los procesos políticos. Los funcionarios de turno pueden tomar las decisiones dentro de lo que se debe hacer mientras que por otro lado los servidores públicos utilizan decisiones de política.

Por otro lado, esta Meek (2014) quien mencionó los reglamentos y diversos enfoques que apunta y refleja las prácticas netamente administrativas las cuales son instrumentos o herramientas que están diseñados en entornos complejos. Mencionados instrumentos vienen a representar el aprendizaje y la evolución de la administración que construyen fuertes lazos de adaptación entre los beneficios de las fracciones involucradas en las competencias y así logrando una especie de edificación para apoyar un solo orden a seguir dentro del reforzamiento de soluciones predispuestas dentro de ajustes complejos. Es así que las practicas de la administración se ven definida como un instrumento o una herramienta que

vendrá a apoyar la evolución de la misma y así poder buscar soluciones a todo tipo de problemas complejos o simples.

A nivel nacional, referente a la variable Gestión administrativa, se cuenta con Pérez (2019) quien ejecuto la investigación titulada “Gestión administrativa y la satisfacción de los clientes de la municipalidad del distrito de pólvora, provincia de Tocache, región san Martín 2019” donde tuvo por objetivo general descubrir el nivel de la gestión administrativa y su relación significativa con la satisfacción de los clientes en la municipalidad distrital de Pólvora, concluyó la existencia relacionadas a las diferencias significativas entre las mencionadas variables.

También según Ocampos y Valencia (2017) con su estudio “gestión administrativa y la calidad de servicio al consumidor, en la red de asistencia essalud-tumbes, 2016” tuvo por finalidad descubrir la conexión entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al consumidor. Los resultados finales mostraron la existencia de una conexión significativa entre las variables de la investigación, resumiendo, la adaptación de una buena gestión administrativa es crucial ayudando a otorgar un servicio de calidad, gracias a eso se acepta lo planteado en la hipótesis.

Caballero (2016) en su investigación “La percepción de la gestión administrativa del Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2017” donde su objetivo general fue determinar el nivel de percepción tuvo como objetivo general determinar el nivel de la percepción de la gestión administrativa según el personal administrativo del Servicio de Administración Tributaria de Lima en 2017 donde tanto la variable de estudio como las dimensiones han sido evaluadas de manera eficiente.

Por otro lado, a nivel internacional alusivo a la variable Gestión del talento humano Edeh y Dialoke (2017) comentaron que en el momento que se conversa de gestión del talento humano menciona la conexión fundamental ligada hacia la organización. Las organizaciones no pueden prescindir de las personas y de igual manera las personas tampoco pueden prescindir de organizaciones. Previo a la funcionalidad de una empresa existen preguntas que cada gerente o encargado de recursos humanos debe ocupar como, ¿a quién necesitamos?, ¿cuál será el

número de persona que realmente se necesitara en la organización?, ¿qué tipo de conocimientos debe poseer estas personas?, ¿la organización tiene los recursos para abordar todas estas personas? Cuando se mencionan los términos gestión del talento humano se debe también mencionar y recalcar la relación fuerte y clara que tiene con la organización, debido a esto los gerentes del área encargada de las personas tienen una serie de preguntas que se deben hacer para poder desempeñar una buena labor.

También Zylet (2017, citado por Savanevičienė y Vilčiauskaitė 2017) dijo que la gestión del talento sostiene una relación muy importante como competencia que es y está ligada a las empresas con visión y relacionados con los factores como los cambios demográficos, la globalización, el clima económico y la del mundo cambiante empresarial, dicha gestión es primordial para las empresas con fines de lucro, sobre todo en el sector privado. Para mencionar a la aludida gestión del talento humano tiende a enlazarse mucho con las empresas con una visión clara, que sean empresas con fines de lucro y en el sector privado es donde están la mayoría de estas empresas.

También Ashton y Morton (2005, citado por Zyl, et al. 2017) dijeron que una buena gestión del talento humano tiene mucha relevancia estratégica y se puede diferenciar una empresa cuando se vuelve en un centro importante de competencia y el talento de cada persona mejora las estrategias de ejecución y la excelencia operativa. En resumen, se refiere a que por excelencia la gestión del talento humano tiende a apoyarse en todas las estrategias para sí misma y se diferencia cuando una empresa se vuelve una cuna de talento competente.

Por su parte Armstrong, (2006, citado por Saadat, y Eskandari, 2016) señalaron que la guía de gestión del talento humano viene a ser un desarrollo donde empieza con diversas estrategias de negocios como un mapa de ruta establecida. Por medio de la preservación de la gestión del talento humano ya sea adentro y/o fuera de cualquier empresa, las organizaciones inteligentes se esfuerzan por evitar que su personal talentoso abandone la empresa. Este tipo de empresas son las más imponentes en el mercado, contando con una mano de obra muy calificada y comprometida. Se determina que la preservación del talento humano es primordial dentro o fuera de cualquier empresa, conservar al talento humano es muy

importante sobre todo para las organizaciones grandes y que tienden a tener un mayor impacto dentro del mercado, estas mismas tienen estrategias para evitar que su talento humano abandone la empresa.

De forma similar Farrell y Grant (2005, citado por Sehrish, et al. 2017) dijeron que el nuevo talento humano viene a ser la esencial fuerza superior de cualquier organización, poder seleccionar a nuevos talentos y poder otorgarles motivaciones para que puedan estar cada vez más centrados en sus labores. Se considera al nuevo talento humano como la fuerza y parte fundamental de una empresa y esta debe motivarlos para poder tenerlo focalizados en sus tareas.

Por otro lado, Makram, et al. (2017) dijeron que la ya mencionada gestión del talento humano tiende a constar del como atraer, retener y desarrollar un conjunto especial de personas que puedan dar un valor importante para las empresas. La gestión también es considerada como una clara fuente de ventaja frente a la competencia y una fuente importante de valor agregado. Se resume que dicha gestión implementa estrategias de retención y de desarrollo para incrementar el valor a las personas y estas puedan aportar competitividad a la empresa.

Además, Daubner-Siva, et al. (2018) dijeron que una fracción de la gestión del talento humano usualmente está encaminada al desarrollo, también a la implementación adecuada de una estructura de recursos humanos para poder ocupar los puestos de trabajo con empleados potenciales y de alto rendimiento es decir "talentosos" con la finalidad de poder progresar y llevar a la organización a ser altamente competitiva. La gestión del talento humano tiende a apoyarse en desarrollar e incorporar un sistema al área de recursos humanos para atraer personal talentoso y ocupar puestos de trabajo con ellos.

Por otra parte, cuando mencionamos el fundamento teórico de la primera variable Gestión Administrativa, quien Anzola (2002), hizo referencia en que esta se basa en una serie de actividades pues parten para establecer el esfuerzo de un sector en general, se refiere al modo en como un grupo trata de conseguir exitosamente las metas u objetivos teniendo como base a las personas mediante el rendimiento de algunas tareas esenciales (planeación, organización, dirección y "control).

Agregado a esto tenemos a Hitt, et al. (2006), quienes definieron a la administración como un desarrollo que permite sistematizar, también emplear un conjunto de herramientas que tengan una tendencia frente al éxito de las metas, a fin de poder efectuar las labores dentro del ambiente organizacional.

Por otro lado, esta Koontz y O'Donnell (2004, citado por Álvarez 2019), definen que la Gestión Administrativa efectiva; permite coordinar, planear, dirigir, controlar y organizar todos los recursos financieros, materiales y humanos.

También encontramos Givati (2014) quien explicó a las agencias administrativas que deben estar acorde con regularidades limitadas para distinguir empresas que reciben y no reciben un trato favorable bajo las normas, estándares legales y administrativos. También estas agencias pueden emplear distintos instrumentos de creación de políticas para aclarar y resolver casos, también están limitadas a emitir reglas siempre y cuando el área legal pueda dar una aprobación o no.

Por otro lado, esta Dragoş y Neamţu (2013, citado por Moldovany Bucătariu, 2019) mencionaron que el recurso administrativo está relacionado como uno de los medios donde un interesado puede apelar en contra de una decisión considerada ilegal, pasando por un filtro que es la revisión judicial. Específicamente, el recurso administrativo es una petición dedicada a un alto cargo público por lo cual el individuo agraviado puede solicitar un trámite con relación a tomar medidas con la decisión administrativas esta puede ser considerada: nula, modificada o incluso una emisión de una nueva decisión, cuando esta ha sido rechazada por administración.

Además, referente a la justicia administrativa, Pepaj (2015) la define la define como un control que está por encima de la administración convencional, predominando el control sobre un acto administrativo individual y especial. Este es uno de los campos más importantes debido a su funcionalidad en el campo administrativo. Inicialmente se identificó a principios del siglo diecinueve bajo el lema de la necesidad de defender la legalidad objetiva y los derechos de los ciudadanos.

Agregado a esto Sultan (2019) mencionó el termino empoderamiento administrativo y lo definió como un instrumento de apoyo para aquellos empleados

que desean ser impulsados a ejercer la autoridad y asumir responsabilidad de diversas tareas administrativas. También se puede conceptualizar como autoridades y responsabilidades a los colaboradores y darles la libertad plena de poder ejercer y trabajar a su manera sin alguna intervención o pocas en algunos casos. El empoderamiento mejora las habilidades de las empresas para poder hacer frente a desafíos internos y externos, tiende a ser considerado propio para el auge y progreso de una organización.

Según Fayol (1916, citado por Álvarez 2019), en su libro Administración industrial y general, mencionó y dio a conocer catorce principios de la administración de los cuales el primer principio es la división del trabajo: especialización de los deberes para mejorar la eficiencia y la productividad; el segundo es a disciplina que es la dedicación, obediencia, dedicación y respeto a las normas establecidas; como tercer principio esta la autoridad y responsabilidad que viene a ser el poder y la responsabilidad donde las funciones de ambas deben estar equilibradas entre sí; el cuarto es la subordinación de interés individual al interés general donde se busca que los intereses individuales nunca deben ser más importantes que los intereses generales; el quinto viene a ser la remuneración que es una política que debe dar satisfacción a los empleados, incluyendo los incentivos financieros y no financieros; el sexto es la centralización que es la concentración de la autoridad en el más alto cargo jerárquico dentro de una organización; el séptimo principio es que debe existir una distribución ordenada de los recursos, cada cosa en su lugar, pues una desviación de los recursos puede conducir a un mal uso y al desorden; el octavo es la equidad que es bondad y justicia para crear lealtad en los empleados y despertar la devoción por lo que hacen; el noveno es la iniciativa que es la capacidad de establecer un plan y ejecutarlo hasta llegar al éxito; el décimo es espíritu del cuerpo que es una gran fortaleza para una organización es la unión y la armonía entre las personas; el onceavo es la estabilidad del empleo que se define como la seguridad laboral para los empleados tener en cuenta que se necesita tiempo para poder llegar a ser eficiente en un puesto y cuando se llega a ser eficaz se necesita la permanencia del puesto; el doceavo es la unidad de dirección que menciona que todo empleado debe admitir órdenes de un único superior y cada miembro en la organización debe saber quién es su superior directo; treceavo es la jerarquía que es la línea de autoridad creando una cadena

de mando la cual necesita una buena comunicación y no debe romperse cada miembro debe saber quién es su superior así como cada quien debe saber quién es su subordinado; y por último el catorceavo que es la unidad de mando donde cada colaborador debe tener únicamente un superior, a esto se le denomina unidad de mando.

Respecto a las etapas del proceso administrativo tenemos a Chiavenato (2001, citado por Álvarez, 2019) quien comentó que el desarrollo de la administración se debe enfocar en explicar las metas de la organización y modificarlos en una ejecución empresarial con las herramientas del proceso administrativos las cuales son el “control, la dirección, la organización y la planificación” de las tareas efectuadas en las distintos niveles y áreas de la organización y tener como consecuencia el éxito de las metas. Se utiliza la planeación para la determinación de objetivos en los diferentes planes de acción a seguir. Esta a su vez cuenta con una serie de etapas elementos que aportaran a la empresa como son el “plan estratégico”, “plan operativo” y el “plan de mantenimiento”

La organización distribuye las tareas entre todos los integrantes del grupo o trabajo a fin de identificar y establecer los vínculos primordiales. Ejecutando la organización se encuentran los distintos miembros de la misma los cuales son: Los empleados, los cuales se encuentran en todos los niveles de la organización; Los proveedores, los cuales facilitan la entrada de los recursos financieros y no financieros; Los consumidores, que son los clientes que se llevan el producto final y se les denomina “usuarios de salida” y por ultimo las agencias reguladoras de la actividad empresarial las cuales pueden ser gubernamentales como los sindicatos u órganos legislativos. Las etapas en las que se apoya la organización son la distribución orgánica, asignación de puestos, orden de procesos, reparto de equipos y orden del personal.

La dirección guía las tareas de los miembros de los diferentes grupos de las compañías para así llegar al cumplimiento de los objetivos establecidos, teniendo como pilar clave la comunicación, el liderazgo y la motivación. También cuenta con una serie de actividades las cuales respaldan la dirección como la educación organizativa, entrenamiento, valoración de puestos y el ambiente organizacional.

La dirección cuenta con tres niveles en una organización los cuales están ligadas a su distribución de las funciones las cuales son: primero la Institucional – Dirección; segundo Intermedio – Gerencia y tercero Operacional – Supervisión.

Se denomina control a la revisión de las actividades y acciones que se están ejecutando, revisando así si se está llegando a cumplir o no con las metas propuestas y planteando así medidas de mejora y corrección. El control cuenta con fases las cuales vienen a ser un proceso periódico y frecuente y sobre todo interactivo entre si formado por las siguientes cuatro fases: la primera “Establecimiento de estándares de desempeño”; la segunda es la “Evaluación del desempeño”; la tercera que es la “correlación entre el desempeño y el patrón”; y la cuarta es la “Acción correctiva”. Se puede mencionar los controles estándares en una empresa como la táctica de verificación, comprobación de recursos humanos y observación de materiales.

Por otro lado, para la variable gestión del talento humano Chiavenato (2008) quien mencionó que está ubicada en el interior de cualquier compañía, exactamente en una zona sensible que debe predominar dentro de las empresas. Es eventual, pues tiende a depender mucho de las actividades y sobre todo en la forma en que la empresa desarrolla sus objetivos pues también depende mucho del diseño organizacional con la que cuente y de la tecnología adoptada a esta. El mismo autor mencionó que una gestión del talento humano actualizada y moderna, se simplifica en que las personas que trabajan en una empresa son: Los “seres humanos”: talentoso con un carácter único, ninguno igual entre ellos, con una historia detrás de ellos y que lo diferencia del resto, llenos de conocimientos únicos y habilidades imprescindibles para la propia gestión de los recursos de una compañía. Se establece a los seres humanos como individuos y negándolos como recursos de la compañía. También están los seres humanos como “Actividades de los bienes de la empresa” los cuales vienen a ser miembros que empujan a una compañía y están aptos para ofrecer mucho talento para la rotación y así poder ejercer competencias en una sociedad llena de organizaciones cambiantes y repleto de retos. Aquí los individuos se le considera una fuente de empuje propio y dinámico para las organizaciones y no como los agentes indiferentes, inertes y desinteresados. Agregado a esto están las personas como “Asociados a la

organización” los cuales están aptos para conducir a la organización al éxito, estos mismo hacen una fuerte inversión dentro de la organización dedicándole así esfuerzo, compromiso, riesgos, etc. Se les considera a los individuos como socios enérgicos de la empresa y jamás como miembros pasivos de la misma. Se le suma las personas como “Talentos proveedores de competencias” donde los individuos son elementos vivos y portan una serie de competencias resaltantes hacia la ejecución exitosa de las metas de la organización. Se observa a la persona como un constructor de competencias que aprenden y maduran con el tiempo. Y por último los individuos como “Capital humano de la organización” siendo así la esencia primordial que ofrece valor agregado al propio negocio y a toda compañía. También el mismo autor comentó sobre las metas de la gestión del talento humano las cuales constan en contar con un determinado apoyo a la empresa para poder llegar a cumplir sus objetivos y también con su misión, desarrollar la capacidad potencial y competitiva de la empresa, atraer a la empresa personal que cumplan con los estándares de la organización y sobre todo motivados, incrementar la auto realización y el gusto de los colaboradores, progresar y conservar una calidad óptima de vida dentro del trabajo, administrar y promover el cambio, sostener políticas de ética y de comportamiento responsable frente a los demás y por último desarrollar la mejor organización y el mejor equipo de trabajo. Así mismo teniendo en cuenta la cadena de valor citada por el mismo autor nos menciona que dicha cadena parte de las personas hasta llegar a los resultados tomando en cuenta a las personas, talentos, competencias, capital humano, capital intelectual y así llegando a los resultados como extremo final.

También Chiavenato (2013) mencionó las dimensiones del talento humano teniendo así la dimensión “conocimiento” que es una serie de informaciones, teorías, ideas que un gerente idóneo tiene que saber sobre su área aplicando así las lecciones aprendidas, las ideas propuestas y los productos de información. También está la dimensión “habilidades” que viene a ser la utilización y aplicación de los conocimientos, para solucionar un problema o una situación, generalmente en una organización se evalúan la capacidad de la inteligencia y la capacidad de crear, imaginar e innovar. Se agrega la dimensión “motivación” que es el efecto resultante entre un colaborador y un suceso laboral; una persona esta netamente motivada cuando existe una “productividad laboral”, “participación laboral” y un

“incentivo salarial”. Y por último esta la dimensión “actitudes” que son estados que ponen en alerta a la mente tomando como referencia una experiencia en particular la cual ejerce un poder específico en la respuesta de un colaborador ante situaciones y frente a distintas personas y así las personas puedan “alcanzar las metas”, “asumir riesgos” y “tener logros”.

Agregado a esto, las dimensiones se mencionan más a fondo según Arias (2010) el “conocimiento” es una herramienta que se convierte en un gran potencial para observar al mundo de diferente manera debido a la globalización y a las nuevas tecnologías existentes.

También según Álvarez (1999) definió la habilidad como la dimensión del argumento la cual señala el comportamiento de una persona dentro de la rama del conocimiento individual en la cultura universal llamada humanidad.

Agregado a esto según Robbins y Coulter (2004) la motivación fue definida como el transcurso que ofrecen la razón de la intensidad, dirección y perseverancia del valor o ánimo de alguna persona.

Por último, según Chiavenato (2009) las actitudes son un estado de la mente enfocados a la alerta y disponible por la experiencia, a la cual debe una influencia muy específica en la contestación de un ser humano ante los objetos, diferentes situaciones y distintas personas que los rodea.

Por otro lado, Wu, et al. (2016) dijeron que la gestión del talento humano niega que únicamente llega a basarse en retirar y mantener el talento si no también en investigar, desarrollar e implementar ideas de mejora para un grupo del talento y poder observar cómo mencionada idea es compatible con este grupo y poder proveer educación al talento. La estrategia de implementar la gestión del talento humano para repotenciar al trabajador no es solo en beneficio del trabajador sino también funciona de soporte para concluir y ejecutar los objetivos, planes y metas de la propia empresa.

Asimismo, Pantouvakis & Karakasnaki (2019) hablaron que el talento humano se caracteriza por ser innato y desarrollable. El talento en las personas se ve primordialmente en la genética de cada persona, por eso es que es de característica innata, entonces dicho esto las organizaciones deben focalizar sus

esfuerzos de gestión del talento humano orientándose en la contratación e identificación de aquellas personas idóneas para la empresa.

Se cuenta con Lim, et al. (2017) quienes hablaron del término gestión estratégica de los recursos humanos que tiene como finalidad ordenar la praxis de los recursos humanos con las diferentes estrategias planteadas en una organización y como última instancia implementar metas donde la organización pueda desarrollarse mejor de lo que debería. Por lo tanto, la gestión estratégica de recursos humanos vincula el área de recursos humanos y la gestión estratégica con el propósito de poder perfeccionar la coordinación y llevar en armonía la praxis de la gestión dentro de los recursos humanos utilizando múltiples programas que apunten a la planificación que puedan sumar a la organización y pueda lograr eficientemente sus objetivos.

También Nikoloski (2016) habló que el valor potencial de los empleados va incrementando, progresando y vinculando todas sus habilidades y capacidades poniéndose de acuerdo con los requisitos que el mercado laboral necesita y también para poder ser más eficiente que los competidores. El éxito de la gestión del talento humano estará determinado por la capacidad que tiene para poder sacar ganancias de la inteligencia y el espíritu de las personas teniendo como herramienta un buen clima de aprendizaje con el fin de implementar y optimizar el negocio.

También Kraev y Tikhonov (2019) hablaron que cierto riesgo dentro de la gestión de talento humano es dentro de la etapa inicial laboral de un empleado dentro de una organización. Este riesgo se inicia dentro de la contratación de empleados, en diferentes empresas durante los procedimientos de selección no existe una etapa de certificación de un candidato donde se basarán en las redes sociales, estándares corporativos y exámenes psicológicos estables, debido a esto significa que existe riesgo en las decisiones de contratar a una persona, por lo general no son intencionales, pero tienen relación con la empresa.

De otra forma Bihani y Dalal (2014) mencionó la existencia de una curva de oferta y demanda del talento humano y mencionada curva está cada vez más orientada a auxiliar al empleado más talentoso. La búsqueda de un buen talento

humano es una guerra y las empresas globales en todo el mundo se enfrentan en una batalla por conseguir al personal más idóneo para alinear sus esfuerzos para que cada empleado tenga en cuenta la marca de cada empresa y esto es un intento de suavizar al talento.

Además, Schreuder y Noorman (2019) mencionó tres requisitos de la gestión del talento humano donde el primero es el deber de emplear el talento en su totalidad y poder desarrollarlo; el segundo requisito es tomar en cuenta a las organizaciones más ágiles las cuales sean innovadoras con el mejor talento y donde coinciden muchos equipos temporales y personal que trabajan con metas relacionadas al clientes, también el talento humano debe ser rápido poder moverse con eficacia y fluidez frente a su flujo estratégico; como tercer requisito se necesita un plan estratégico para poder garantizar la calidad del talento humano y como este pueda otorgar un aporte al desarrollo de los objetivos de cada organización.

Del Castillo (2017) determinó con el estudio “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los operarios administrativos del Municipio de Chaclacayo – 2016” donde obtuvo como resultado final 0.775 el cual comunica que se valida la conexión positiva entre las dimensiones de la gestión del talento humano (conocimiento, habilidades, motivación y actitudes) además se ubica en el nivel de correlación alta observando un nivel de significancia bilateral $p= 000.<0.05$ aceptando así la hipótesis general planteada.

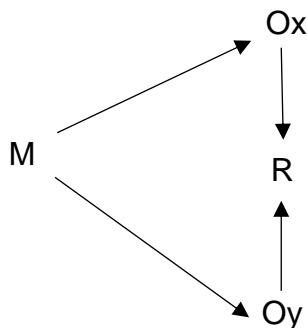
Valentín (2017) en su estudio “Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur – 2017” donde la deducción fue la percepción de la gestión del talento humano en la red de salud Huaylas sur es altamente significativa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Se indicó que es un análisis de tipo aplicado con dos variables y se desarrolló en la resolución de problemas, situaciones y eventos donde se puedan medir o evaluar distintos aspectos o elementos del tema a investigar y lo mencionado se encuentra sustentado por Hernández, et al. (2014).

Tomando en consideración a Hernández, et al. (2014) quienes mencionaron el diseño no experimental siendo así una investigación donde jamás se podrán alterar ambas variables de estudio, para resumir, es un estudio donde no se altera deliberadamente la variable independiente para ver su resultado sobre otras variables. Siendo la investigación no experimental se establece según su clasificación como transversal ya que su objetivo es la descripción de ambas variables y el análisis en el momento dado. A su vez es correlacional explicándose como una descripción relacional en uno o más grupos donde primero se describen las variables establecidas en la investigación.



Donde:

M: Muestra

Ox: Gestión administrativa

Oy: Gestión del talento humano

R: Correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable cualitativa 1: Gestión Administrativa

Variable cualitativa 2: Gestión del Talento Humano

La operacionalización de las variables se encuentra en el anexo N° 3

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Constituida por todo el personal institucional y externo de la Sociedad de beneficencia de Trujillo tomando en cuenta a la misma institución en sí, sus gerencias y propiedades o programas sociales dentro del cual el número total de trabajadores es de 205.

Criterios de inclusión: Los trabajadores institucionales, es decir que laboren dentro de la propia beneficencia de Trujillo considerando ambos sexos tanto masculino como femenino, con un rango de edad que oscilen entre los 20 años en adelante y que tengan por lo menos un mes de servicio dentro de la institución.

Criterios de exclusión: Son los colaboradores que no están trabajando directamente con la beneficencia, si no que laboran mediante un programa social que tiene la institución o en algún proyecto dentro de alguna de sus propiedades tomando en cuenta a los trabajadores del colegio Hermanos Blanco, trabajadores de la cuna maternal, cementerio y servicios funerarios, también los trabajadores institucionales que tengan menos de un mes laborando y también se excluirá al gerente general de la misma institución, practicantes, directores y presidente.

Muestra: Son los trabajadores institucionales que laboran dentro de la misma beneficencia, bajo el mando de las gerencias de la institución que vienen a ser un total de 73 colaboradores institucionales.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia

Unidad de análisis: Cada uno de los trabajadores de la propia beneficencia de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la variable gestión administrativa se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario extraído de la tesis de López (2019) que consta de 25 preguntas donde la pregunta 1 a la pregunta 6 se enfoca en la dimensión planificación, de la pregunta 7 a la pregunta 13 se enfoca en la dimensión organización, de la pregunta 14 a la 19 se enfoca en la dimensión dirección y de la pregunta 20 a la 25 se enfoca en la dimensión control.

En la variable gestión del talento humano se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario extraído de la tesis de Del Castillo (2017) que consta de 20 preguntas donde de la pregunta 1 a la 5 se enfoca en la dimensión conocimientos, la pregunta 6 a la 10 se enfoca en la dimensión habilidades, de la pregunta 11 a la 15 se enfoca en la dimensión motivación, de a pregunta 16 a la 20 se enfoca en la dimensión actitudes.

Los cuestionarios mencionados fueron validados a prueba de expertos y para el cuestionario de la gestión administrativa y obtuvo un alfa de Cronbach de 0.83 y para el cuestionario de gestión del talento humano se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.84

Los cuestionarios de las variables se encuentran en el anexo N° 4

Las validaciones por expertos están en el anexo N° 6

3.5. Procedimiento

En primera instancia hubo un análisis de los artículos científicos de las variables gestión administrativa y del talento humano luego se establecieron los objetivos, la hipótesis, la metodología de la investigación. Seguidamente se procedió a ir a la Sociedad de Beneficencia de Trujillo para poder recabar la información del número de trabajadores que figuran en la muestra. Se continuó con la recolección de información aplicando los cuestionarios vía física a los trabajadores de la beneficencia de Trujillo, luego se elaboró una hoja de datos en Microsoft Office Excel, la base de datos sirvió para tabular de forma ordenada los resultados de las encuestas para después seguir con su interpretación, para finalizar determinando los resultados, conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis e interpretación de las variables de estudio, se aplicó técnicas de verificación, comparación y contrastación de toda la información recolectada en los cuestionarios.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de investigación es de carácter propio y con una fiabilidad única y verdadera ya que se respeta la propiedad intelectual y la legalidad de los derechos de autores nombrados a lo largo de la investigación, siendo referenciados y citados de acuerdo a normas APA. Por otro lado, al momento de encuestar se respetará la identidad de cada una de las personas encuestadas y se mantendrá bajo discreción y confidencialidad la información recolectada entre los participantes durante la ejecución del presente proyecto de investigación.

IV. RESULTADOS

Descripción de los resultados

De acuerdo al objetivo específico 1: Analizar la percepción de la gestión administrativa que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo - 2021.

Figura 1

Percepción de la gestión administrativa que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo - 2021

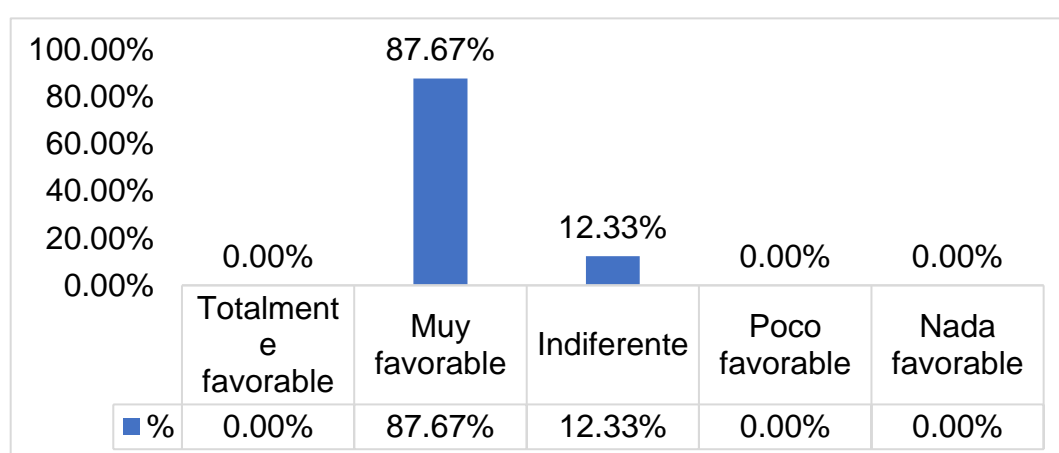


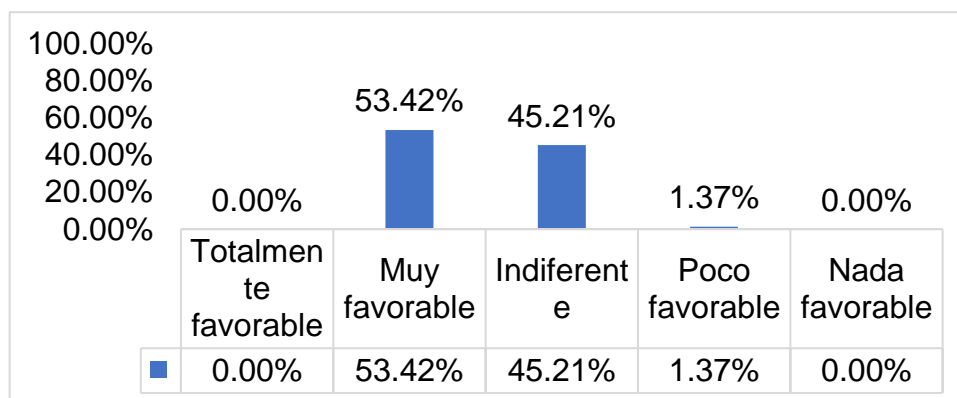
Figura 1 muestra que el 80.67% de los colaboradores encuestados perciben a la gestión administrativo muy favorable, el 12.33% perciben indiferentemente y el 0% corresponde a totalmente favorable, poco favorable y nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

La percepción identificada en la Sociedad de beneficencia de Trujillo se muestra muy positiva frente a los resultados, se denota que el personal encuestado tiene conocimientos fuertes frente a esta variable ya sean que la hallan estudiado o innatamente han respondido de la mejor manera a la variable; sabiendo esto los resultados positivos benefician a la entidad pues los encuestados al percibir esta variable fuertemente se supone que podrán actuar y responder a las demandas que se le exige a la gestión administrativa, por otro lado depende mucho de la beneficencia que esta percepción se mantenga positiva puesto que cualquier decisión en falso podría hacer que un estudio próximo altere el resultado.

De acuerdo al objetivo específico 2: Describir las dimensiones de la gestión administrativa que vienen desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 2

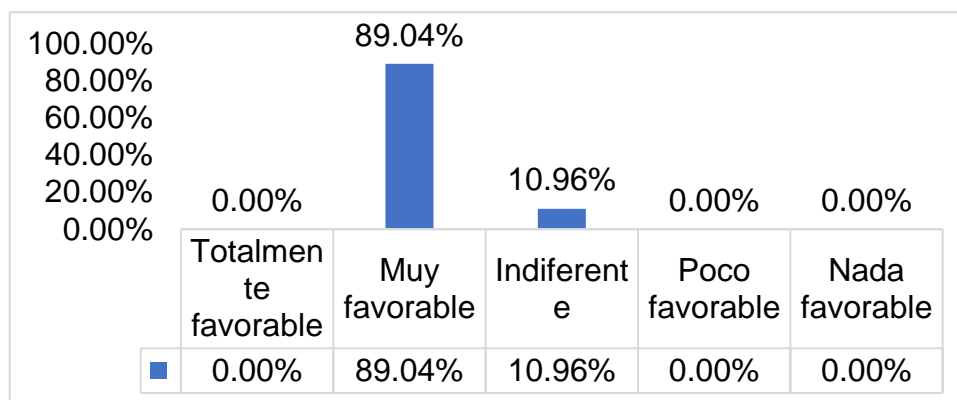
Dimensión planificación que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 2 muestra que el 53.42% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión planificación muy favorable, el 45.21% perciben indiferentemente y el 1.37% la perciben poco favorable y el 0% para totalmente favorable y nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 3

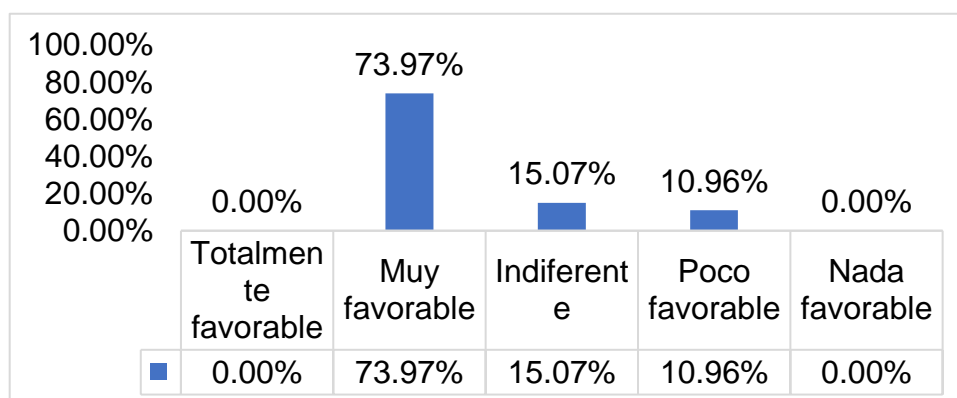
Dimensión organización que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 3 muestra que el 89.04% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión organización muy favorable, el 10.96% perciben indiferentemente y el 0% para totalmente favorable, poco favorable y nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 4

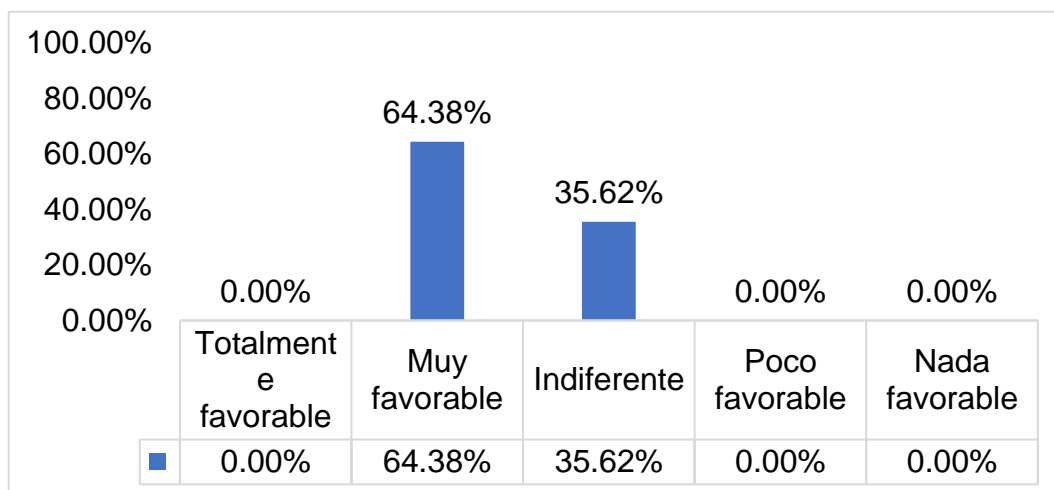
Dimensión dirección que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 4 muestra que el 73.97% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión dirección muy favorable, el 15.07% perciben indiferentemente, el 10.96% perciben poco favorable y el 0% para totalmente favorable y nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 5

Dimensión control que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.

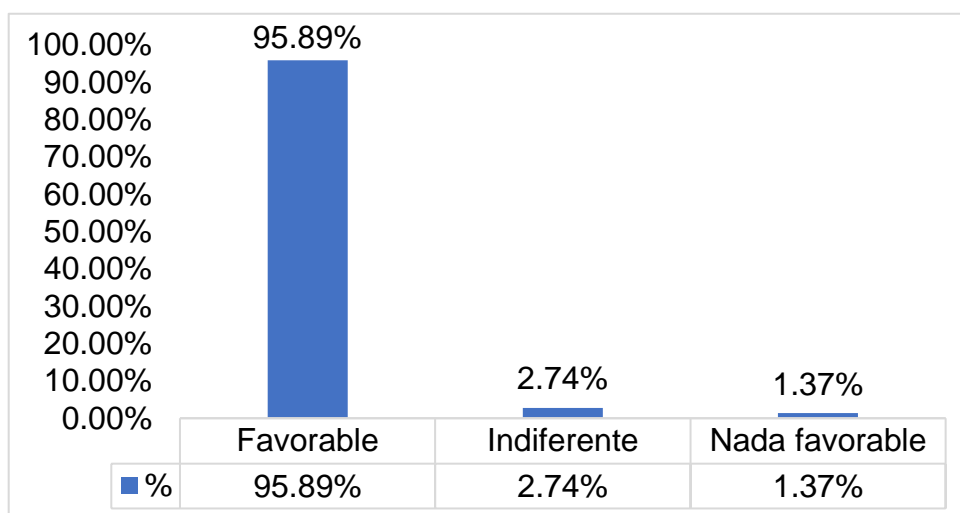


La Figura 5 muestra que el 64.38% de los trabajadores encuestados perciben a la dimensión control muy favorable, el 35.62% perciben indiferentemente, el 10.96% perciben poco favorable y el 0% para totalmente favorable, poco favorable y nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

De acuerdo al objetivo específico 3: Analizar la percepción de la gestión del talento humano que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo.

Figura 6.

Percepción de la gestión del talento humano que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



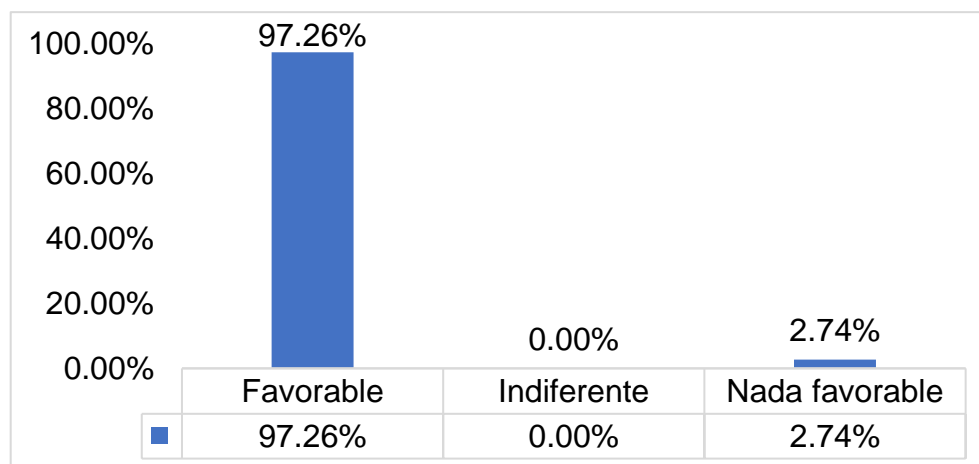
La Figura 6 muestra que el 95.89% de los trabajadores encuestados perciben a la gestión del talento humano favorable, el 2.74% perciben indiferentemente y el 1.37% perciben nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

La percepción de la gestión del talento humano que se viene desarrollando en la sociedad de beneficencia de Trujillo muestra un fuerte lazo para los encuestados en esta investigación, han reaccionado de manera muy efectiva y positiva en cuanto a esta variable, se sabe que en esta entidad el talento humano es primordial pues es la entidad ofrece programas sociales de ayuda y muchas veces esta ayuda es presencial; es muy beneficioso para la entidad que sus colaboradores tengan una fuerte percepción de la gestión del talento humano a fin de que entre ellos mismos puedan impulsarse a ser mejores y poder siempre destacar en cada proyecto que la beneficencia plantee.

De acuerdo al objetivo específico 4: Describir las dimensiones de la gestión del talento humano que vienen desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.

Figura 7

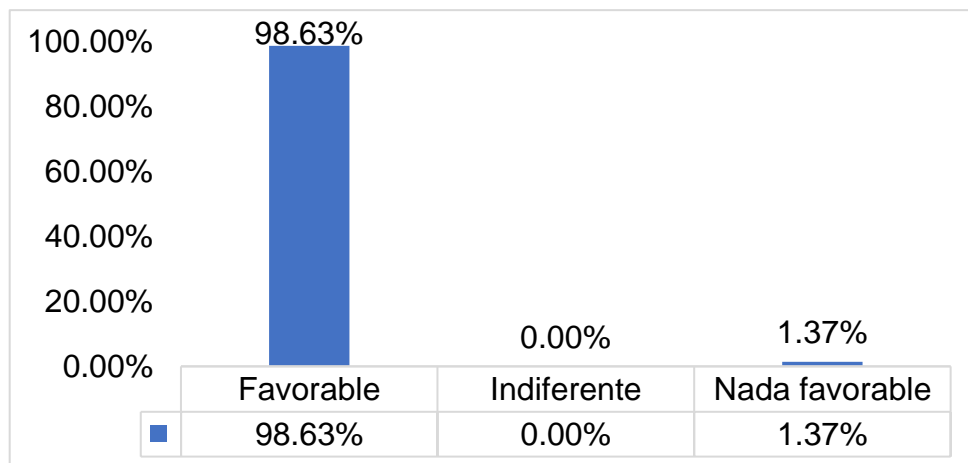
Dimensión conocimientos que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 7 muestra que el 97.26% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión conocimientos favorable, el 2.74% la perciben nada favorable y 0% para indiferente en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 8

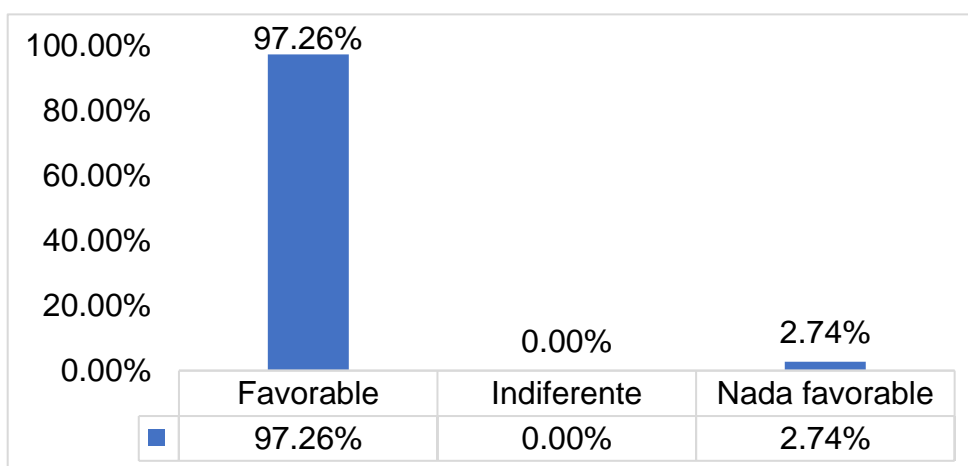
Dimensión habilidades que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 8 muestra que el 98.63% de los trabajadores encuestados perciben a la dimensión habilidades favorable, el 1.37% la perciben nada favorable y 0% para indiferente en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 9

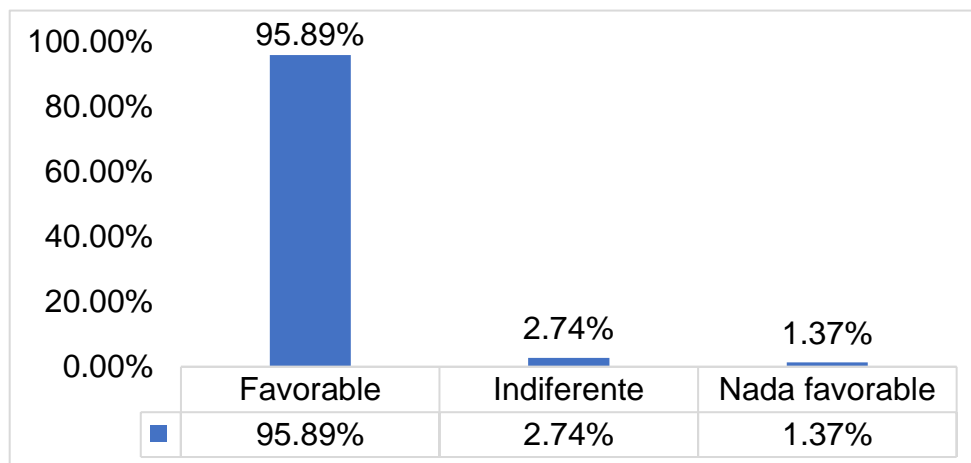
Dimensión motivación que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 9 muestra que el 97.26% de los trabajadores encuestados perciben a la dimensión conocimientos favorable, el 2.74% la perciben nada favorable y 0% para indiferente en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Figura 10

Dimensión actitudes que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia Trujillo – 2021.



La Figura 10 muestra que el 95.89% de los colaboradores encuestados perciben a la dimensión actitudes favorable, el 2.74% la perciben indiferente y 1.37% para nada favorable en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Objetivo General: Determinar la existencia de la percepción de la gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

Se determinó que si existe la percepción de la gestión administrativa y la percepción del talento humano.

La percepción que manejan los trabajadores encuestados en esta investigación es muy positiva tanto la percepción que tienen de la gestión administrativa como la percepción que tienen de la gestión del talento humano, esto viene a ser muy beneficioso para la institución pues demuestra que pueden ejecutar tareas que demanda la gestión administrativa de manera eficaz y a su vez podrán efectuar actividades que solicita la gestión del talento humano sin problema alguno.

V. Discusión

Inicialmente se observó que esta institución no está cumpliendo con el objetivo principal durante meses y es algo muy relevante porque es una beneficencia, también se observó que el talento humano que viene laborando en esta institución es deficiente pues muchas personas ocupan un cargo sin tener los requisitos del perfil del puesto. Estos factores antes mencionados son resultado de una mala administración de la institución en estudio por lo cual se determinó investigar la relación entre la Percepción de la Gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo.

De acuerdo al primer objetivo específico los resultados muestran que la percepción de la gestión administrativa presenta un 60.27% de encuestados que perciben muy favorable la gestión administrativa mientras que el 12.33% se encuentran indiferentes. Los resultados se confirman con Ocampos y Valencia (2017) quien en su estudio “gestión administrativa y la calidad de servicio al consumidor, en la red de asistencia essalud-tumbes, 2016” plantearon como finalidad específica analizar el nivel de Gestión administrativa en la Red de asistencia ESSALUD-Tumbes, 2016, concluyendo que su variable gestión administrativa presentaba un 80.56% de encuestados en una escala muy favorable, por otro lado, también se encontraba un 19.44% en una escala neutra. Asimismo, es importante resaltar que Maletic y Gocevski (2020) mencionaron que la gestión administrativa es una constante toma de decisiones y que estas apunten al derecho de garantizar un proceso exitoso y de mucha calidad de los intereses de la organización. En consecuencia, se coincide tanto los resultados de esta investigación como en los antecedentes y la teoría destacan la importancia de las cuatro dimensiones (planificar, dirigir, organizar y control) de la gestión administrativa es por esto que los gerentes de las organizaciones deben tener como base la administración ya que sirve como medio para alcanzar objetivos.

De acuerdo al segundo objetivo específico en las figuras de las dimensiones demuestran que la dimensión planificación se destaca encuestados con una percepción muy favorable (53.42%), en la dimensión organización se destaca a los que perciben de manera muy favorable (89.04%) e indiferentes el 10.96%, en la

dimensión dirección resalta los que perciben muy favorablemente (72.60%), finalmente la dimensión control que presentan encuestados con una percepción muy favorable (64.38%) e indiferentes (35.62%). Pérez (2019) en su estudio “Gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del municipio del distrito de pólvora, provincia de Tocache, territorio San Martín 2019” llegó a la conclusión de que la dimensión planificación presentaba en su mayoría un 57.45% para la escala muy favorable y para los encuestados indiferentes un 42.55%, para la dimensión organización el porcentaje para la escala muy favorable fue de 84.06% y para la escala indiferente de 15.94%, para la dimensión dirección el porcentaje de la escala muy favorable fue de 75.45% y para la escala indiferente fue de 10.42% y por ultimo para la dimensión control el porcentaje de la escala muy favorable fue 59.47% y para la escala indiferente 40.53%. Para resaltar estas dimensiones según el autor Anzola (2002), hizo referencia que la gestión administrativa se basa en una serie de actividades pues parten para establecer el esfuerzo de un sector en general, se refiere al modo en como un grupo trata de conseguir exitosamente las metas u objetivos teniendo como base a las personas mediante el rendimiento de algunas tareas esenciales (planeación, organización, dirección y control). Esto demuestra y describe más a fondo la percepción que llegan a tener los trabajadores encuestados sobre las dimensiones, indudablemente la experiencia que tienen los encuestados es muy positiva ya que han respondido a las expectativas esperadas, también deben manejar muy bien las dimensiones mencionadas en esta investigación las cuales también son denominadas el proceso administrativo, este proceso viene a ser la guía que concluye en la realización de objetivos y metas organizacionales llevando así a la organización al éxito.

De acuerdo al tercer objetivo específico en la figura 6 se visualiza que la percepción de la gestión del talento humano presenta un 95.89% para la escala a favorable y 2.74% para la escala siempre, considerando las dimensiones, dentro de la dimensión conocimientos el 97.26% de los encuestados se encuentran en la escala favorable y el 2.74% en la escala nada favorable, para la dimensión habilidades el 98.63% en la escala a favorable y el 1.37% en la escala nada favorable, para la dimensión motivación el 97.26% de los colaboradores se localizan la escala favorable y el 2.74% en la escala nada favorable y para finalizar para la dimensión actitudes el 95.89% de los colaboradores se localizan la escala

a favorable, el 2.74% en la escala indiferente. Los resultados son similares al estudio de Del Castillo (2017) determinó con su estudio “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los operarios administrativos del Municipio de Chaclacayo – 2016” señaló que la variable gestión del talento humano se encontraba en la escala favorable (90.6%), en la escala indiferente (9.4%). De igual forma Armstrong, (2006, citado por Saadat, y Eskandari, 2016) comentaron que la guía de gestión del talento humano viene a ser un desarrollo donde empieza con diversas estrategias de negocios como un mapa de ruta establecida. Por medio de la preservación de la gestión del talento humano ya sea adentro y/o fuera de cualquier empresa, las organizaciones inteligentes se esfuerzan por evitar que su personal talentoso abandone la empresa. Este tipo de empresas son las más imponentes en el mercado teniendo una mano de obra muy calificada y comprometida. Se determina que la preservación del talento humano es primordial dentro o fuera de cualquier empresa, conservar al talento humano es muy importante sobre todo para las organizaciones grandes y que tienden a tener un mayor impacto dentro del mercado, estas mismas tienen estrategias para evitar que su talento humano abandone la compañía. Se contrasta en los resultados, antecedentes y en la teoría que la gestión del talento humano viene a resaltar efectivamente en una organización, ya que se afirma que se puede obtener una buena productividad laboral es crucial una excelente gestión del talento humano tomando en cuenta sus cuatro dimensiones como fundamento para poder mejorar el rendimiento de los colaboradores.

De acuerdo al cuarto objetivo específico se observa dentro de las figuras de las dimensiones que en la dimensión conocimientos el 97.26% de los encuestados se encuentran en la escala favorable y el 2.74% en la escala nada favorable, para la dimensión habilidades el 98.63% en la escala a favorable y el 1.37% en la escala nada favorable, para la dimensión motivación el 97.26% de los colaboradores se localizan en la escala favorable y el 2.74% en la escala nada favorable y para finalizar para la dimensión actitudes el 95.89% de los colaboradores se localizan en la escala a favorable, el 2.74% en la escala indiferente. Estos datos se contrastan con la investigación de Del Castillo (2017) denominada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los operarios administrativos del Municipio de Chaclacayo – 2016” donde en la dimensión conocimientos se observó la escala favorable

(91.5%), en la escala a nada favorable (8.5%), para la dimensión habilidades presentó la escala favorable (94.1%), en la escala a nada favorable (5.9%), para la dimensión motivación presentó la escala favorable (89.0%), la escala a nada favorable (11.0%), en la dimensión actitudes se observó la escala favorable (89.1%), la escala a indiferente (10.9%). Para conocer más a fondo las dimensiones, según Arias (2010) el “conocimiento” es una herramienta que se convierte en un gran potencial para observar al mundo de diferente manera debido a la globalización y a las nuevas tecnologías existentes. También según Álvarez (1999) definió la habilidad como la dimensión del argumento la cual señala el comportamiento de una persona dentro de la rama del conocimiento individual en la cultura universal llamada humanidad. Agregado a esto según Robbins y Coulter (2004) la motivación fue definida como el transcurso que ofrecen la razón de la intensidad, dirección y perseverancia del valor o ánimo de alguna persona. Por último, según Chiavenato (2009) las actitudes son un estado de la mente enfocados a la alerta y disponible por la experiencia, a la cual debe una influencia muy específica en la contestación de un ser humano ante los objetos, diferentes situaciones y distintas personas que los rodea. Los resultados demuestran positivamente la percepción que se tiene de las dimensiones dentro de la institución en estudio, las personas encuestadas fueron muy claras en las respuestas y se corroboran con estos resultados.

De acuerdo al objetivo general se determinó que si existe la percepción de la gestión administrativa y la percepción del talento humano. Los resultados se relacionan con Caballero (2016) en su investigación “La percepción de la gestión administrativa del Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2017” donde su objetivo general fue determinar el nivel de percepción tuvo como objetivo general determinar el nivel de la percepción de la gestión administrativa según el personal administrativo del Servicio de Administración Tributaria de Lima en 2017 donde tanto la variable de estudio como las dimensiones han sido evaluadas de manera eficiente. Mencionando lo comentado por Chow, et al. (2019) quienes afirman que la gestión administración consiste en mejorar un conjunto de disciplinas para crear futuras prácticas y así descubrir nuevos conocimientos de gran utilidad en la práctica de estrategias efectivas. La variable gestión del talento humano se contrasta con Valentín (2017) en su estudio “Gestión del Talento Humano y

Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur – 2017” donde la deducción fue la percepción de la gestión del talento humano en la red de salud Huaylas sur es altamente significativa. Se definió la gestión del talento humano con Ashton y Morton (2005, citado por Zyl, et al. 2017) quienes refieren que tiene mucha relevancia estratégica y se puede diferenciar una empresa cuando se vuelve en un centro importante de competencia y el talento de cada persona mejora las estrategias de ejecución y la excelencia operativa. Esto demuestra que la percepción de ambas variables en los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Trujillo es altamente positiva y se reconoce en cada uno de los colaboradores encuestados en esta investigación.

VI. Conclusiones

Se analizó la percepción de la gestión administrativa que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021, el 80.67% de todos los encuestados perciben de manera muy favorable, seguido del 12.33% de encuestados indiferentes y el 0% corresponde para totalmente favorable, poco favorable y nada favorable. Cabe decir que los encuestados han respondido de forma positiva frente a la percepción que vienen practicando en la Beneficencia de Trujillo, demostrando el fuerte lazo que tienen los trabajadores con esta variable.

Se describió las dimensiones de la gestión administrativa que vienen desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021, en la dimensión planificación se encuentra la percepción muy favorable según el 53.42% de todos los encuestados, seguido de un 45.21% de indiferencia, un 1.37% se encuentra 1.37% y por ultimo un 0% totalmente favorable y nada favorable; en la dimensión organización la percepción muy favorable según el 89.04% de todos los encuestados, seguido del 10.96% de indiferencia y el 0% para totalmente favorable, poco favorable y nada favorable; en la dimensión dirección la percepción muy favorable según el 73.97% de los encuestados, seguido del 15.07% de indiferentes, el 10.96% de percepción poco favorable y el 0% de totalmente favorable y nada favorable; en la dimensión control la percepción muy favorable según el 64.38% de los trabajadores encuestados, seguido del 35.62% perciben indiferente y el 0% totalmente favorable, poco favorable y nada favorable.

Se analizó la percepción de la gestión del talento humano que viene desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021, el 95.89% de todos los encuestados perciben de manera favorable, seguido de 2.74% de indiferencia y el 1.37% corresponden a una percepción nada favorable. Se resalta que los encuestados son los mismos trabajadores de esta institución y que han respondido este cuestionario efectivamente pues se sienten ligados y comparten lazos con la institución y sobre todo las personas que trabajan en ella, la institución tendría la obligación de repotenciar siempre la gestión del talento humano para que no se pierda esa percepción alta que manejan.

Se describió las dimensiones de la gestión del talento humano que vienen desarrollándose en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021, en la dimensión conocimientos se encuentra la percepción favorable según el 97.26% de la totalidad de encuestados, seguido de un 2.74% de nada favorable y el 0% de indiferencia; en la dimensión habilidades el 98.63% corresponde a la percepción favorable, seguido del 1.37% de percepción nada favorable y el 0% de indiferencia; en la dimensión motivación el 97.26% de la totalidad de encuestados encuentran favorable la percepción, seguido de un 2.74% de nada favorable y el 0% de indiferencia; y por último la dimensión actitudes según el 95.89% perciben favorable a esta dimensión, seguido del 2.74% de indiferencia y el 1.37% de percepción no favorable.

Se determinó si existe la percepción de la gestión administrativa y la percepción del talento humano. Se demuestra así el fuerte lazo que muestran los encuestados frente a estas dos percepciones. Es así que se acepta la hipótesis evidenciando que si existe una percepción de la gestión administrativa y del talento humano en la Sociedad de Beneficencia de Trujillo – 2021.

VII. Recomendaciones

Objetivo específico 1, se recomienda instituir un plan de metas donde se plasme una secuencia coherente donde una meta se relacione una con otra y ambas sean eficaces para que la gestión administrativa se repotencie en cada uno de las dimensiones vistas en la investigación y sea capaz de realizar los objetivos y metas propuestas.

Objetivo específico 2, se recomienda implementar una capacitación al personal sobre procesos de la gestión administrativa, permitiendo mejorar los procesos administrativos para la realización de los presupuestos anuales que tiende a presentar esta institución.

Objetivo específico 3, se recomienda premiar el mejor talento humano para la institución tomando en cuenta ciertos parámetros de valores como la ética, la honestidad, las habilidades que aporte a la beneficencia y conceder un énfasis superior a esta variable ya que tiende a ser una causa fundamental a fin de conseguir y alcanzar todas las metas fundamentales de la organización.

Objetivo específico 4, se recomienda que el área de gestión del talento humano aumente su difusión tomando en cuenta el crecimiento de las habilidades, reforzando su motivación diariamente, adaptando sus conocimientos para beneficiar a la institución y logrando así elegir al personal con la actitud más idónea para ocupar los cargos que se le exige al talento humano, según su manual de organización y funciones.

Objetivo general, se recomienda a la Sociedad de Beneficencia de Trujillo, dedicarles tiempo a los trabajadores planificando sus rangos de horario y priorizando las tareas importantes durante su labor tomando en cuenta la indudable capacidad que han manejado en respuesta a la gestión administrativa y la gestión del talento humano, logrando así reforzar mucho más la percepción que han demostrado en esta investigación.

REFERENCIAS

- Álvarez (2019). Gestión administrativa y marketing estratégico en la Institución Educativa N° 2071 César Vallejo, distrito de Los Olivos, Lima Norte 2017. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11470/añrez_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez de Zayas, C. M. (1999). La escuela en la vida. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
- Anzola (2002). Administración De Pequeñas Empresas”, Segunda Edición, Editorial McGraw Hill, México 2002.
- Arias Galicia, L. Fernando, (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.
- Beneficencia de Lima Metropolitana: Plan bicentenario. (enero, 2019). *Sociedad de Beneficencia de Lima Metropolitana*. <https://www.beneficiadelima.org/plan-bicentenario/>
- Begazo, Calvo, Hayashida y Maravi (2018). Gestión de Talento en el Sector Construcción. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12716/MARAVI_BEGAZO_PRACTICAS_CONSTRUCCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bihani, A., & Dalal, K. (2014). A review into talent management, talent retention and its scope for learning organisations. *International Journal of Knowledge Management and Practices*, 2(1), 1-11. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1845264077?accountid=37408>
- Bruce, V., & Warren, M. (2018). Progressive public administration and new public management in public sector accountancy. *Meditari Accountancy Research*, 26(1), 44-69. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/MEDAR-03-2017-0131>
- Caballero (2016). La percepción de la gestión administrativa del Servicio de Administración Tributaria de Lima, 2017.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12640/Caballero_GKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrizales, T. (2019). CULTURAL COMPETENCY: ADMINISTRATIVE ACCOUNTABILITY AND RESPONSIBILITY. Public Administration Quarterly, 43(1), 28-51. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2199061137?accountid=37408>

Chiavenato (2001). "Proceso Administrativo", 3a. Edición, McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato (2008). "Gestión Del Talento Humano", 2a. Edición, McGrawhill Interamericana.

Chiavenato, I., (2009). Gestión De Talento Humano Tercera Edición. México, D.F: Mc Graw Hill.

Chiavenato (2013). "Administración de los Recursos Humanos", 10ª Edición, McGrawhill Interamericana.

Chow, K. W., Xu, Z., & Wen, M. (2019). The evolution of chinese administrative studies: ¿Where is the field of chinese administrative science headed? Journal of Chinese Political Science, 24(1), 145-159. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11366-018-09598-4>

Daubner-Siva, D., Ybema, S., Vinkenburg, C. J., & Beech, N. (2018). The talent paradox: Talent management as a mixed blessing. Journal of Organizational Ethnography, 7(1), 74-86. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JOE-01-2017-0002>

Del Castillo (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Detectan déficit de 229 mil soles en la Beneficencia Pública de Trujillo. (15 de agosto del 2020). La industria. <http://laindustria.pe/nota/17319-detectan- deficit-de-229-mil-soles-en-la-beneficencia-pblica-de-trujillo>
- Dzinic, J., PhD. (2015). CORRELATION BETWEEN THE ADMINISTRATIVE LEADERSHIP STYLE AND INCLINATION TOWARDS ORGANIZATIONAL LEARNING IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS. *Ekonomika Misao i Praksa*, 24(1), 3-26. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1695233818?accountid=37408>
- Edeh, F. O., & Dialoke, I. (2017). Talent management and workers effectiveness of selected hotels in rivers state. *International Journal of Knowledge Management and Practices*, 5(2), 32-44. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2024116197?accountid=37408>
- Fayol (1916). "Administración Industrial y General". https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf
- Givati, Y. (2014). Game theory and the structure of administrative law. *The University of Chicago Law Review*, 81(2), 481-518. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1556321545?accountid=37408>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª. Edición, Editorial McGrawhill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Hidalgo López, F. J., Jose Emilio, L. G., & Patricia Ordóñez, d. P. (2018). Semantic modeling of administrative procedures from a spanish regional public administration. *Sustainability*, 10(3), 633. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su10030633>
- Hitt, Black y Porter (2006) "Administración", Novena Edición, Pearson Educación.

- Jeretina, U. (2016). Administrative aspects of alternative consumer dispute resolution in the European Union (EU), Slovenia and Croatia. Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe. *the NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 9(1), 191-222. doi: <http://dx.doi.org/10.1515/nispa-2016-0009>
- Koontz Harold y Wehrich Heinz (2004) "Administración una Perspectiva Global", 12a. Edición, de McGraw-Hill Interamericana.
- Kovac, P., & Sever, T. (2015). COLLABORATIVE PUBLIC ADMINISTRATION AND ADMINISTRATIVE PROCEDURES: THE ADMINISTRATIVE CONSULTATION WIKI. *Teorija in Praksa*, 52(5), 971-992, 1006-1007. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1785501011?accountid=37408>
- Kraev, V. M., & Tikhonov, A. I. (2019). Risk management in human resource management. *TEM Journal*, 8(4), 1185-1190. doi: <http://dx.doi.org/10.18421/TEM84-11>
- Lim, S., Wang, T. K., & Lee, S. (2017). Shedding new light on strategic human resource management: The impact of human resource management practices and human resources on the perception of federal agency mission accomplishment. *Public Personnel Management*, 46(2), 91-117. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0091026017704440>
- López (2019). Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3341/DOCTORADO%20-%20Carlos%20Enrique%20Lopez%20Rodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Makram, H., Sparrow, P., & Greasley, K. (2017). How do strategic actors think about the value of talent management? moving from talent practice to the practice of talent. *Journal of Organizational Effectiveness*, 4(4), 259-378. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JOEPP-06-2017-0051>

- Maletic, I. A., & Gocevski, D. (2020). Second instance administrative commissions and the administrative courts efficiency in the republic of north macedonia. *Journal of Liberty and International Affairs*, 6(2), 10-31. doi: <http://dx.doi.org/10.47305/JLIA2020010am>
- Meek, J. W. (2014). Editorial: Complexity theory and administrative learning-adaptive practices in complex governance systems. *Emergence: Complexity and Organization*, 16(1), 1-6. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1681098427?accountid=37408>
- Moldovan, O., & Bucătariu, G. (2019). Effectiveness and efficiency of administrative appeal procedures: A case study on tax disputes in romania 1. *Central European Public Administration Review*, 17(2), 9-33. doi: <http://dx.doi.org/10.17573/cepar.2019.2.01>
- Nikoloski, K., PhD. (2016). STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: ASSESSMENT AND EVALUATION OF HUMAN RESOURCES AS FACTORS TO ACHIEVING BETTER ECONOMIC PERFORMANCE. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(3), 81-95. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1809940711?accountid=37408>
- Norely, S. B., Solbey, M. P., Calderón-Hernández, G., & Betancur, H. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, 30(77), 123-136. doi: <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>
- Ocampos y Valencia (2017), "Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial essalud-tumbes, 2016" <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/88/TESES%20-%20OCAMPOS%20Y%20VALENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Ospanova, D., Kussainov, D., Suleimanov, A., Kussainov, A., & Abilsheyeva, R. (2018). Problems of administrative law in the system of public administration. *International Journal of Law and Management*, 60(6), 1255-1271. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/IJLMA-08-2017-0177>
- 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>
- Pepaj, I. (2015). Review of administrative justice in the republic of kosovo. *Academicus*, (12), 155-168. doi: <http://dx.doi.org/10.7336/academicus.2015.12.10>
- Pérez (2019), "Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de pólvora, provincia de Tocache, región San Martín 2019"
http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1533/GPC_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revelan déficit de más de 229 mil soles en Beneficencia Pública de Trujillo. (15 de agosto del 2020). Noticias Trujillo. <https://noticiastrujillo.pe/revelan-deficit-de-mas-de-229-mil-soles-en-beneficencia-publica-de-trujillo/>
- Robbins, Stephen P. *Comportamiento Organizacional*. Decima Edición Editorial Pearson Education. México, 2004.
- Saadat, V., & Eskandari, Z. (2016). Talent management: The great challenge of leading organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 5(2), 103-109. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1794647000?accountid=37408>
- Savanevičienė, A., & Vilčiauskaitė, B. (2017). Practical application of exclusive and inclusive talent management strategy in companies. *Business, Management and Education*, 15(2), 242-260. doi: <http://dx.doi.org/10.3846/bme.2017.366>

- Schreuder, R., & Noorman, S. (2019). Strategic talent management: Creating strategic value by placing top talents in key positions. *Development and Learning in Organizations*, 34(1), 1-4. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/DLO-09-2018-0120>
- Sehrish, K. S., Peng, H., Akram, U., Muhammad, S. K., & Memon, S. (2017). Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment. *Chinese Management Studies*, 11(3), 538-554. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/CMS-10-2016-0206>
- Sultan, G. A. (2019). Administrative empowerment among kuwait university staff and its effect on their job satisfaction. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 210-229. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JARHE-02-2019-0027>
- Valentín (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur – 2017. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TEISIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Van Zyl, E., S., Mathafena, R. B., & Ras, J. (2017). The development of a talent management framework for the private sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 15 Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1888670721?accountid=37408>
- Wu, M., Nurhadi, D., & Zahro, S. (2016). INTEGRATING THE TALENT MANAGEMENT PROGRAM AS A NEW CONCEPT TO DEVELOP A SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE AT HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 8(4), 146-160. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1786613962?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 1 Matriz de operacionalización

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Administrativa	La gestión administrativa es una toma de decisiones relacionado a causas que están en el derecho de garantizar un proceso exitoso y de mucha calidad de los intereses, los deberes respecto al estado y por su puesto ciudadanos y empresas. Se toma en cuenta la eficiencia que es considerada un principio fundamental del funcionamiento de un gobierno y es un principio administrativo junto con la eficacia.	La variable de estudio se evaluará con un cuestionario y una guía de análisis documental la cual es el cuestionario de gestión administrativa validada por López (2019)	Planificación	Plan estratégico Plan Operativo Plan de mantenimiento	Ordinal
			Organización	Estructura orgánica Asignación de puestos Organización de procesos Distribución de equipos Organización de personal	
			Dirección	Cultura organizativa Capacitación Evaluación de puestos Clima organizacional	
			Control	Política de control Control de materiales Control de inventarios	

	(Maletic y Gocevski 2020)				
Gestion del Talento Humano	La gestión del talento humano tiende a constar del como atraer, retener y desarrollar un conjunto especial de personas que puedan dar un valor importante para las empresas. La gestión también se le considera como una clara fuente de ventaja frente a la competencia y una fuente importante de valor agregado. (Makram, Sparrow y Greasley 2017)	La variable de estudio se evaluará con un cuestionario y una guía de análisis documental la cual es el cuestionario de gestión del talento humano validada por Del Castillo (2017)	Conocimientos	Lecciones aprendidas	Ordinal
				Ideas propuestas	
				Productos de información	
			Habilidades	Capacidad del conocimiento	
				Crear Innovar	
			Motivación	Productividad laboral	
				Participación laboral	
				Incentivo salarial	
				Alcanzar metas	
				Asumir riesgos	
			Actitudes	Logros	

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

Los siguientes enunciados tienen como objetivo recabar información para un trabajo de investigación (tesis) sobre como la Beneficencia Pública de Trujillo realizan la Gestión Administrativa a través de sus trabajadores con el fin de prestar un excelente servicio y cumplir con su objetivo organizacional. Para cada ítem califique Ud. del 1 a 5, donde 1 es nivel de conformidad mínimo y 5 es nivel de conformidad máximo, 2 y 4 son niveles intermedios y 3 es el término medio o neutro.

PL1. La Beneficencia cuenta con plan estratégico, alineado con los objetivos de la organización.

1. No tiene
2. Incompleta
3. Desactualizada
4. En proceso de actualización
5. Completa y actualizada

PL2. La Beneficencia posee plan operativo con metas alcanzables.

1. No tiene
2. Incompleta
3. Desactualizada
4. En proceso de actualización
5. Completa y actualizada

PL3. El porcentaje de cumplimiento del plan operativo es

1. 0%
2. 25%
3. 50%

4. 75%
5. 100%

PL4. En promedio el porcentaje de requerimientos atendidos es:

1. 0%
2. 25%
3. 50%
4. 75%
5. 100%

PL5. La Beneficencia cuenta con plan de mantenimiento de equipos

1. No tiene
2. Incompleta
3. Desactualizada
4. En proceso de actualización
5. Completa y actualizada

PL6. En promedio el porcentaje de cumplimiento del plan de mantenimiento de equipos es:

1. 0%
2. 25%
3. 50%
4. 75%
5. 100%

OG7. La Beneficencia cuenta con el MOF

1. No tiene
2. Incompleta

3. Desactualizada
4. En proceso de actualización
5. Completa y actualizada

OG8. La Oficina de Informática cuenta con el ROF

1. No tiene
2. Incompleta
3. Desactualizada
4. En proceso de actualización
5. Completa y actualizada

OG9. El perfil del gerente general de la Beneficencia (Según MOF) es:

1. Secundaria completa
2. Técnico titulado
3. Titulado no a fin al puesto
4. Bachiller universitario de acuerdo con el puesto
5. Administrador/contador/economista

OG10. Los procesos operativos de la Beneficencia están diseñados de acuerdo a las necesidades de los trabajadores de la institución (usuarios de los servicios informáticos)

1. Total, desacuerdo
2. Algo en desacuerdo
3. Ni acuerdo ni desacuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Total, acuerdo

OG11.Los equipos de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICS) están racionalmente distribuidos.

1. Total, desacuerdo
2. Algo en desacuerdo
3. Ni acuerdo ni desacuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Total, acuerdo

OG12.La dotación del personal técnico y de atención a los trabajadores de la institución es el más adecuado

1. Total, desacuerdo
2. Algo en desacuerdo
3. Ni acuerdo ni desacuerdo
4. Muy de acuerdo
5. Total, acuerdo

OG13.El Gerente general realiza trabajo operativo.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Regularmente
4. Muchas veces
5. Siempre

DI14. La entidad está acostumbrada a trabajar en equipo.

1. Nunca
2. Rara vez
3. Regularmente

4. Muchas veces

5. Siempre

DI15. Se llevan a cabo reuniones de coordinación para resolver problemas de la organización

1. Nunca

2. Rara vez

3. Regularmente

4. Muchas veces

5. Siempre

DI16. La frecuencia de eventos de capacitación en materia de procedimientos, nuevas formas de trabajo y nuevas tecnologías es:

1. Nunca

2. Rara vez

3. Regularmente

4. Muchas veces

5. Siempre

DI17. La meritocracia es aplicada para efectos de ascensos y cambios de nivel en la institución

1. Nunca

2. Rara vez

3. Regularmente

4. Muchas veces

5. Siempre

D18. Se premia y estimula el desempeño eficiente del personal en la institución

1. Nunca

2. Rara vez
3. Regularmente
4. Muchas veces
5. Siempre

DI19. Se programan reuniones de confraternidad afín de lograr un buen clima laboral

1. Nunca
2. Rara vez
3. Regularmente
4. Muchas veces
5. Siempre

CO20. Cuenta con un sistema de control de cumplimiento de trabajo.

1. No tiene
2. Adolece de fallas
3. Limitado
4. Apropiado
5. Completo

CO21. El Porcentaje de cumplimiento de trabajo

1. 0%
2. 25%
3. 50%
4. 75%
5. 100%

CO22. El sistema de control de cumplimiento del trabajo:

1. No hay
2. En hojas sueltas
3. En carpetas informáticas
4. En carpetas y parte en software
5. Automático

CO23. El sistema de control de los materiales utilizados es:

1. No hay
2. En hojas sueltas
3. En carpetas informáticas
4. En carpetas y parte en software
5. Automático

CO24. Se realiza un control presupuestal

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

CO25. La trazabilidad del servicio brindado es

1. No hay
2. En hojas sueltas
3. En carpetas informáticas
4. En carpetas y parte en software
5. Automático

CUESTIONARIO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Cuestionario para evaluar “La Gestión del Talento Humano” en la Beneficencia de Trujillo – 2021

Instrucciones para el llenado del cuestionario

Estimado empleado (a) lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las posibles categorías de respuesta que van del 1 al 3 considerando que:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

N°	ITEM	1	2	3
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.			
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.			
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.			
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.			
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.			
6	Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.			
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.			
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.			
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.			
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.			
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.			
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.			

13	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante			
14	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.			
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza			
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.			
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.			
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.			
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.			
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.			

Anexo 3

Relacion y validez por expertos

Título de la Tesis: “Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto”

Autor : Ing. Mg. Carlos Enrique López Rodríguez

Nº	Apellidos y Nombres	Grado Académico	Especialidad	Institución de estudios	Institución Donde Labora	Teléfono
1	Heredia Baca, Gladis Maribel	Doctorado	Gestión empresarial	Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto	Dirección Regional de Agricultura San Martín	948871500
2	Saavedra Grández, Sarita	Doctorado	Gestión Empresarial	Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto	Hospital II-2 Tarapoto	945897310
3	Soria Bardales, Norman	Doctorado	Gestión Empresarial	Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto	Independiente	951096693
4	Valera Vega, Orfelina	Doctorado	Gestión Universitaria	Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto	Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto	942698450
5	Arévalo Fasanando, Lolita	Doctorado	Salud Pública	Universidad Nacional Federico Villareal	Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto	942692685



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN



DOCTORADO EN GESTIÓN EMPRESARIAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión administrativa y Calidad del servicio de tecnologías de información y comunicación

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DEL SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO DE TARAPOTO

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: Saavedra Grández Sarita DNI: 00092213

Dirección domiciliaria: Jr: Perú 239 Bdo. Sh. Celular 945897310

Estudios realizados: Lic. Enfermería

Maestría en Docencia - Investigación

Doctorado en Gestión Empresarial

Institución donde labora: Hospital II-2 Tarapoto.

Tarapoto, 15-10-2018.


DNI: 00092213.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN



DOCTORADO EN GESTIÓN EMPRESARIAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión administrativa y Calidad del servicio de tecnologías de información y comunicación

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DEL SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO DE TARAPOTO

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: HEREDIA BACA GLADIS MARIBEL..... DNI: 01115825
Dirección domiciliaria: JR. LOS PINOS 483 - TARAPOTO..... Celular 948871500
Estudios realizados: X INGENIERO CIVIL.....
X MAESTRIA EN CIENCIAS ECONOMICAS CON MENCIÓN.....
EN GESTIÓN EMPRESARIAL.....
X DOCTORADO EN GESTIÓN EMPRESARIAL.....
Institución donde labora: DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA SAN MARTÍN

Tarapoto, 15/10/2018.....


DNI: 01115825



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN
MARTÍN**



**DOCTORADO EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión administrativa y Calidad del servicio de tecnologías de información y comunicación

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DEL SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO DE TARAPOTO

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: Soria Barzales Norman DNI: 05394076

Dirección domiciliaria: Av. El Ejército N° 508 TPT Celular: 951096693

Estudios realizados: C.P.C.C. - MAESTRIA GESTION EMPRESARIAL
DOCTORADO EN GESTION EMPRESARIAL

Institución donde labora: INDEPENDIENTE

Tarapoto, 15 OCTUBRE DE 2018

DNI: 05394076



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN



DOCTORADO EN GESTIÓN EMPRESARIAL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión administrativa y Calidad del servicio de tecnologías de información y comunicación

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DEL SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO DE TARAPOTO

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: Valera Vega Arpelia DNI: 01075817
Dirección domiciliaria: U.b. FANAUZ I-19 Celular: 943698450
Estudios realizados: Maestría en: Salud Pública con Mención en Planificación y Gestión.
Doctorado: Gestión Universitaria

Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín

Tarapoto, 15-10-18

DNI: 01075817



**UNIVERSIDAD
NACIONAL DE SAN
MARTÍN**



**DOCTORADO EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Gestión administrativa y Calidad del servicio de tecnologías de información y comunicación

TÍTULO DE LA TESIS:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DEL SERVICIO DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO DEL DISTRITO DE TARAPOTO

Experto que lo valida:

Apellidos y nombres: Armando Fagundes Leite DNI: 01061380
Dirección domiciliaria: Jr. Saporosa N° 118 - Tarapoto Celular: 942692625

Estudios realizados:

Objeto: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto
Maestría en Salud Pública con mención en Planificación y
Control. Doctorado en Salud Pública - Univ. Federico Villarreal.
Institución donde labora: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.

Tarapoto, 18 de Octubre 18

Armando Fagundes Leite

DNI: 01061380

Dra. Lolita Grivato Fagundes

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Después de la labor que realiza, identifica usted las lecciones aprendidas.	/		/		/		
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.	/		/		/		
3	Le toman en cuenta cuando da opiniones o ideas positivas para el desarrollo de la entidad.	/		/		/		
4	Trabaja efectivamente con ideas propuestas dadas por sus compañeros.	/		/		/		
5	Se cumplen con informar debidamente a los usuarios.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se siente con amplio conocimientos sobre la labor que realiza en su entidad.	/		/		/		
7	La labor que realiza le permite desarrollar sus capacidades.	/		/		/		
8	Está capacitado para identificarse con el equipo de trabajo.	/		/		/		
9	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor.	/		/		/		
10	Sugiere hacer mejoras de innovación para la entidad donde labora.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: MOTIVACION		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su productividad laboral es reconocida con el sueldo que usted percibe.	/		/		/		
12	Cree usted que debería reconocerse el trabajo realizado de acuerdo a su productividad.	/		/		/		

13	Se logra una buena la participación laboral con todos sus compañeros de trabajo.	/		/		/	
14	Su participación laboral y comunicación con sus superiores es constante.	/		/		/	
15	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza.	/		/		/	
DIMENSIÓN 4: ACTITUDES		Si	No	Si	No	Si	No
16	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.	/		/		/	
17	Se mantiene estable en sus metas de la labor encomendada.	/		/		/	
18	Asume usted los riesgos en su trabajo.	/		/		/	
19	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.	/		/		/	
20	Cree usted que alcanza a realizar sus logros en su labor.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: CARLOS SANCHEZ RAMIREZ
DNI: 06968233

Especialidad del
validador: HISTORIADOR

.....16.....de NOV del 2016

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia):

No existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Osca Juergo Pérez

DNI:

0909 7410

Especialidad del

validador:

Docente universitario


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

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

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

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

17 de *Noviembre* del 2016


Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr.) Mg: Gómez Briceno, Alejandro Efraim
DNI: 20649065

Especialidad del validador: Metodólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

29 de Oct. del 2016



Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Tablas la variable Gestión Administrativa y de sus dimensiones

Tabla 2

Escalas y frecuencias de la variable Gestión Administrativa.

ESCALA LIKERT	Frecuencia	%
Totalmente favorable	0	0.00%
Muy favorable	64	87.67%
Indiferente	9	12.33%
Poco favorable	0	0.00%
Nada favorable	0	0.00%
Total	73	100.00%

Tabla 3

Niveles y frecuencias de las dimensiones de la Gestión Administrativa.

ESCALA LIKERT	Planificación		Organización	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente favorable	0	0.00%	0	0.00%
Muy favorable	39	53.42%	65	89.04%
Indiferente	33	45.21%	8	10.96%
Poco favorable	1	1.37%	0	0.00%
Nada favorable	0	0.00%	0	0.00%
Total	73	100.00%	73	100.00%
ESCALA LIKERT	Dirección		Control	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Totalmente favorable	0	0.00%	0	0.00%
Muy favorable	54	73.97%	47	64.38%
Indiferente	11	15.07%	26	35.62%
Poco favorable	8	10.96%	0	0.00%
Nada favorable	0	0.00%	0	0.00%
Total	73	100.00%	73	100.00%

Anexo 5

Tablas la variable Gestión del talento humano y de sus dimensiones

Tabla 4

Escala y frecuencias de la variable gestión del Talento Humano.

ESCALA LIKERT	Frecuencia	%
Favorable	70	95.89%
Indiferente	2	2.74%
Nada favorable	1	1.37%
Total	73	100.00%

Tabla 5

Escala y frecuencias de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

ESCALA LIKERT	Conocimientos		Habilidades	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Favorable	71	97.26%	72	98.63%
Indiferente	0	0.00%	0	0.00%
Nada favorable	2	2.74%	1	1.37%
Total	73	100.00%	73	100.00%

ESCALA LIKERT	Motivación		Actitudes	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Favorable	71	97.26%	70	95.89%
Indiferente	0	0.00%	2	2.74%
Nada favorable	2	2.74%	1	1.37%
Total	73	100.00%	73	100.00%

Anexo 6

Figura 12

Matriz de datos: Variable Gestión Administrativa

PLANIFICACIÓN						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	SUBTOTAL
5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	3	3	23
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
3	4	2	3	4	3	19
5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	3	3	23
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
3	4	2	3	4	3	19
5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	3	3	23
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
3	4	2	3	4	3	19
5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	3	3	23
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	4	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
3	4	2	3	4	3	19
5	5	4	5	4	4	27
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	5	3	3	23
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	4	4	3	3	23
4	4	4	5	4	4	27
4	5	5	5	4	4	27
3	4	2	3	4	3	19
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	4	3	3	23
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
3	4	2	3	4	3	19
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26
5	4	4	4	3	3	23
4	4	4	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
3	4	2	3	4	3	19
5	3	3	5	4	4	24
5	4	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	5	4	4	27
4	5	3	5	4	5	26
4	5	3	5	4	5	26

DIRECCIÓN						
P14	P15	P16	P17	P18	P19	SBUTOTAL
5	3	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	3	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	3	3	3	4	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	3	4	3	22
4	4	3	3	4	4	22
5	4	3	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
5	3	3	4	5	4	24
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	3	3	4	5	4	24
2	3	2	3	2	3	15
5	3	3	3	4	4	22
5	3	3	3	4	4	22

CONTROL						
P20	P21	P22	P23	P24	P25	SUBTOTAL
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	3	3	4	4	23
4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	5	4	24
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	3	3	4	4	23
4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	5	4	24
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	3	3	4	4	23
4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	5	4	24
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	3	3	4	4	23
4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	5	4	24
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	5	4	24
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	3	3	4	4	23
4	4	3	4	5	4	24
4	4	3	4	5	4	24
3	3	4	4	3	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
3	4	3	3	4	3	20
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	5	4	25

ACTITUDES					
P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	2	13
1	3	3	3	2	12
1	3	3	3	2	12
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	2	13
1	3	3	3	2	12
1	3	3	3	2	12
3	2	2	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	2	13
1	3	3	3	2	12
1	3	3	3	2	12
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
1	1	1	1	1	5
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	2	13
1	1	1	1	1	5
1	3	3	3	2	12
3	3	3	3	3	15