



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Percepción del Proceso administrativo y de la Gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Lozano Duran, Gleiser Nelvi (ORCID: 0000-0003-1109-1158)

Rojas Noriega, Andy Roy (ORCID: 0000-0002-0057-6304)

ASESOR:

Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (ORCID: 0000-0001-7332-0978)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Cesilio Lozano y María Duran por su aliento, apoyo y compañía a lo largo de mi vida universitaria. Quienes son mi razón de existir, mi motivación y los protagonistas de éste “sueño alcanzado”.

Gleiser Nelvi Lozano Duran

A Dios le doy las gracias por guiarme y en especial a mis padres Amador Rojas y Juanita Noriega por ser el impulso motivador para poder realizar mi carrera profesional; También a mi hermano Edson Rojas, quien fue ejemplo y modelo a seguir. Siempre estaré eternamente agradecido y bendecido por tener una familia como esta; por último, agradecer a mis profesores quienes fueron vital en mi formación académico profesional. Muchas gracias.

Andy Roy Rojas Noriega

Agradecimiento

A nuestros asesores de la presente investigación el Dr. José Alexander Guevara Ramírez y la Dra. Olenka Espinoza Rodríguez, por su profesionalismo, su tiempo brindado, dedicación, preocupación y por orientarnos a lo largo de este proceso. También a la alcaldesa de la Municipalidad de centro poblado el milagro Marlene Lujan Valverde, al jefe del Área de desarrollo urbano y obras el arquitecto Marco Tamani Molina y demás funcionarios de la Municipalidad, quienes gustosamente nos facilitaron y apoyaron en el desarrollo de la Investigación. A los colaboradores de la Municipalidad milagréense quienes desde el primer día nos apoyaron y brindaron su cálido recibimiento en el Municipio.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. METODOLOGÍA	27
2.1 Tipo y diseño de investigación	27
2.2 Operacionalización de variables	28
2.3 Población y muestra.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
2.5 Procedimientos	30
2.6 Método de análisis de datos.....	30
2.7 Aspectos éticos	30
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
IV. CONCLUSIONES	47
V. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	54

Índice de Tablas

Tabla 1: Frecuencias y porcentajes del proceso administrativo.	31
Tabla 2: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones del proceso administrativo.	32
Tabla 3: Frecuencias y porcentajes de la Gestión del talento humano.	33
Tabla 4: Frecuencias y porcentajes de las dimensiones Gestión del talento humano.	34
Tabla 5: Prueba de Normalidad entre la Planificación y dimensiones de GTH.	35
Tabla 6: Prueba de Normalidad entre la Organización y dimensiones de GTH.	36
Tabla 7: Prueba de Normalidad entre la Dirección y dimensiones de GTH.	37
Tabla 8: Prueba de Normalidad entre Control y dimensiones de GTH.	38
Tabla 9: Correlación entre las dimensiones de Proceso Administrativo y GTH.	39
Tabla 10: Prueba de normalidad entre las variables de percepción del proceso Administrativo y de la Gestión del Talento Humano.	41
Tabla 11: Correlación entre las variables de Percepción del proceso administrativo y percepción de Gestión del talento humano.	42

Índice de Figuras

Figura 1: Planificación.	75
Figura 2: Organización.	75
Figura 3: Dirección.	76
Figura 4: Control.	76
Figura 5: Organización y planificación del área de gestión humana.	77
Figura 6: Incorporación y adaptación de las personas a la organización.	77
Figura 7: Compensación, bienestar y salud de las personas.	78
Figura 8: Desarrollo del personal.	78
Figura 9: Dispersión de las variables	79

Resumen

La presente investigación titulada “Percepción del proceso Administrativo y de la Gestión del Talento Humano en la municipalidad de centro poblado el Milagro 2020”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro.

La metodología tuvo como enfoque descriptivo con un diseño no experimental, es una investigación con una población muestral de 30 colaboradores, a quienes se les aplicó dos encuestas con el instrumento del cuestionario, en la cual se pudo obtener información necesaria para el estudio de las dos variables, tanto como percepción del proceso administrativo como la percepción de la gestión del talento humano.

En cuanto a los resultados, se encontró una relación positiva de $p = 0,01$ entre las variables de percepción del proceso administrativo y la percepción de la gestión del talento humano y una correlación Rho Spearman de 0.461, lo que significa que la percepción del proceso administrativo como la percepción de la gestión del talento humano tienen un nivel medio.

Palabras clave: percepción, proceso administrativo y gestión del talento humano

Abstract

The present research entitled "Perception of the Administrative Process and Human Talent Management in the Municipality of Centro Poblado El Milagro 2020", whose general objective was to determine the relationship between the perception of the administrative process and human talent management in the Municipality of Centro Poblado El Milagro.

The methodology had a descriptive approach with a non-experimental design, it is a research with a sample population of 30 collaborators, to whom two surveys were applied with the questionnaire instrument, in which it was possible to obtain the necessary information for the study of the two variables, both as perception of the administrative process and the perception of the management of human talent.

As for the results, a positive relationship of $p = 0.01$ was found between the variables of perception of the administrative process and the perception of human talent management and a Rho Spearman correlation of 0.461, which means that the perception of the administrative process and the perception of human talent management have a medium level.

Keywords: Administrative processes and management of human talent.

I. Introducción

Las municipalidades asumen un papel fundamental entre el gobierno y la ciudadanía, brindando servicios públicos y básicos que estas requieren, además son un nexo representativo cercano entre las autoridades y los ciudadanos que habitan un distrito.

En el país tenemos gobiernos locales o gobiernos municipales, son muy antiguos en el Perú, pero apenas en la década del 60 del siglo pasado durante el primer Gobierno de Fernando Belaunde Terry se organizaron elecciones para escoger alcaldes. A pesar de que el proceso se interrumpió durante la dictadura militar, desde 1980 hasta la fecha se están realizando y hemos tenido elecciones municipales con normalidad.

La institución municipal tiene como objeto representar a los vecinos y diligenciar un conjunto de servicios públicos para lograr el desarrollo comunitario y armónico en una circunscripción.

Los tipos de niveles de gobiernos municipales son dos: el provincial y el distrital. La demarcación de una región, provincia o distrito se concibe por decreto, las municipalidades distritales son quienes lanzan la propuesta a las municipalidades provinciales para que se cree las municipalidades de los centros poblados dentro de su jurisdicción para cubrir la totalidad de la ciudadanía con el propósito de que los ciudadanos puedan acceder a los servicios básicos necesarios.

Según INEI (2017), en la actualidad existen 196 municipalidades o ayuntamientos provinciales, 1.655 distritales y 2534 de centros poblados registrados según dispuesto por la resolución N° 084-2017-INEI, la cual fue publicada posteriormente el 22 de marzo de 2017 en el diario oficial el peruano.

No obstante, a pesar de la gran cantidad de municipalidades creadas por el gobierno central, la población que vive en las zonas alejadas tiene mayor índice de pobreza, exhibe una gran insatisfacción puesto que no acceden a servicios prioritarios adecuados y no se sienten apropiadamente representados.

Es por ello que, en el contexto nacional en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, se halló que el personal administrativo era cambiado constantemente, incrementándose la situación, en cada cambio de gobierno político. En las contrataciones de personal en muchas ocasiones no cumplen con el perfil requerido para ocupar un puesto laboral, reflejándose posteriormente en el no cumplimiento de objetivos, puesto que también en la municipalidad son muy escasas las capacitaciones. (Iberico, 2018)

A pesar de que la gestión municipal es la encargada de desarrollar objetivos para la atención del ciudadano a través de los servicios y proyectos que llevan a cabo, muchas veces dentro de la administración municipal no tienen en cuenta temas importantísimos como son: el primero, la Acción Municipal, es decir los servicios que desarrollan las municipalidades y que acompañan a cada una de nuestras tareas cotidianas; el segundo es la Inversión y Obras municipales que ayudan a la mejora del distrito y el tercero son los ingresos municipales, que son los propios tributos y aquellas transferencias que desde el gobierno regional se establecen para cada uno de los gobiernos locales.

Por otro lado, en el contexto regional la Municipalidad Provincial de Trujillo muestra inconvenientes como insuficiencia de colaboradores adecuados dentro de la institución municipal, es por ello que daña el éxito esperado por la entidad o área; en esta apreciación el reglamento debería ser más estricto y claro, en la cual no exista impedimentos a la hora de sancionar a algún servidor público o funcionarios que quebranta las normas y su pacto; semejante compromiso que se rige dentro de su atribución, muchas autoridades infringen las leyes por ignorancia y carencia de ética. Todo esto es perjudicial en la administración de los gobiernos locales debido a que corroe en absoluto una nación. (Sánchez, 2020)

De tal forma en el contexto local, en la municipalidad del centro poblado el Milagro, se evidencia que, por la falta de recursos, tenga algunos indicadores de la percepción del proceso administrativo como: planificación, organización, dirección y control, se encuentran muy descuidados, como una escasa o nula planificación en cuanto a un plan de trabajo establecido, para cumplimiento de metas y objetivos, también una organización poco adecuada, como infraestructura y materiales insuficiente para el correcto funcionamiento de la institución; en cuanto a la

dirección, si existe un líder pero muy poco proactivo con los colaboradores en cuanto a crear un ambiente de trabajo armónico y motivacional. Por último, en control existe ausencia en cuanto a tomar acciones para corregir errores que se vienen dando dentro de la organización; si no existe un plan que enrole y comprometa a los colaboradores, es improbable que se tenga el control de la organización. En cuanto a los indicadores de la percepción de la gestión del talento humano como: organización y planeación de área de gestión humana en crear y analizar puestos según el perfil requerido hay déficit, en cuanto a la compensación, bienestar y salud de las personas como toda institución pública, presenta poco interés en que se alcance picos elevados de productividad y en tanto al desarrollo personal es muy evidente que hay pocos recursos y no se prioriza, en cuanto a la incorporación y adaptación de las personas a la institución es buena puesto que existe un buen clima organizacional en el trabajo o eso al menos se evidencia. Para finalizar, en síntesis, la precaria gestión o falta de recursos refleja la infraestructura es bien austera, también existe una insuficiencia de personal y también se evidencia que por la falta de competitividad entre los colaboradores de la organización existe baja respuesta en la operatividad de sus funciones. Por otro lado, por la casi nula capacitación y la poca retención del talento humano, tienen resultados como insatisfacción de usuarios o ciudadanos por la gran tardía al realizar sus trámites en la municipalidad.

Esto ha permitido proponer las siguientes preguntas en el presente proyecto de Investigación ¿Qué relación existe entre la percepción del proceso administrativo y la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020?

¿Cuál es nivel de la percepción de proceso administrativo en la municipalidad de centro poblado el Milagro?

¿Cuál es el nivel de la percepción de la gestión de talento humano en la municipalidad de centro poblado el Milagro?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro?

Respetando el modelo dicho por Hernández, Fernández y Bautista (2014) se ha considerado los siguiente criterios de justificación de la investigación: por conveniencia que tiene como propósito identificar el proceso administrativo y la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro, de esta manera se evitará inconvenientes en la toma de decisiones y la contribución de una buena atención al usuario aprovechando todos los recursos que se dispone; en segundo lugar por relevancia social se busca fomentar la contribución de la mejora del bienestar de los empleados como pilar prioritario dentro del municipio para lograr sumar la satisfacción, motivación y productividad del trabajador, y en consecuencia de todo el personal de la Municipalidad ya que tienen dificultades en las principales actividades y áreas para poder brindar una excelente atención a los ciudadanos y minimizar los tiempos de espera; finalmente las implicaciones prácticas permite ratificar el proceso administrativo y la gestión del talento humano en su correcto análisis organizacional y mejora de resultados del estudio con lo que ayuda a crear una mayor conciencia entre los líderes para subsanar la problemática que aqueja dicha institución.

A continuación, se expresa el objetivo general:

Determinar la relación entre la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

Así mismo los objetivos específicos:

Identificar el nivel de la percepción del Proceso administrativo en la Municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

Identificar el nivel de la percepción de la Gestión del talento humano en la Municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

Determinar la relación entre las dimensiones de percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano.

La presente investigación planteó la siguiente hipótesis:

Hi: Existe una relación positiva y significativa entre la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

H0: No existe una relación positiva y significativa entre la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

A nivel internacional en su tesis González y Salgado (2019), cuyo objetivo fue conocer cómo se desarrollan las etapas del proceso administrativo en la ejecución de dicho programa por parte del Gobierno Municipal, empleó en su investigación una metodología de tipo descriptiva-transversal, se tomó una muestra a 2 servidores públicos y 251 graduados de diferentes giros, para la cual se aplicó encuesta, entrevista y revisión documental. De esta se concluye que

Se da por aceptada la hipótesis debido a que la carencia de implementación y/o funcionamiento adecuado del proceso administrativo perjudica de primera mano el manejo del Programa Social. (p.77).

Mientras tanto la tesis de Engracia, Rodríguez y Talavera (2019), tuvo el fin de proponer alternativas de mejoras al proceso administrativo que contribuya a un ambiente laboral más adecuado en la municipalidad, aplicó una investigación cualitativa con enfoque cuantitativo, empleó los instrumentos de la entrevista y la encuesta. Obtuvo como conclusión que

La falta coordinación y comunicación entre el personal administrativo para cumplir con el proceso de planificación presenta consecuencias negativas en el ambiente laboral para exponer opiniones, toma de decisiones, para crear actividades e implantarlas en un tiempo de ejecución determinado, así como también se ven perjudicados el capital humano, tecnológico, físico, económico en el núcleo de las fortalezas de dicha institución. (p.128).

Como también Soria (2018) en su estudio tuvo la objetividad de fomentar la eficiencia y eficacia en la organización teniendo como finalidad a la gestión del Talento Humano, se utilizó una metodología exploratoria, descriptiva, correlacional; tuvo como muestra a 116 personas, aplicó la encuesta y la entrevista. En ella concluye que:

La no existencia de un modelo económico, ambiental y/o social – participativo dentro de una institución para evaluar los indicadores de los trabajadores, perjudica a la formación laboral del talento humano, es por ello que desconocen de su existencia y conlleva a problemáticas en la gestión que se está ejecutando. (p.110).

Así mismo González, Herrera y Rivera (2016) en su investigación científica cuyo objetivo fue desarrollar un modelo que ayude a la municipalidad a fortalecer, perfeccionar y mejorar procedimientos en la gestión del talento humano; realizó la técnica del cuestionario. Se dedujo que:

Trabajar con herramientas que no ayudan a la gestión del talento humano y mucho menos tengan relación a la realidad municipal, tienen como resultado una pésima organización y ambiente laboral. El logro que esto obtiene es que los trabajadores no desarrollen su intelecto, conocimiento y habilidades. (p.61).

Como referencia se tiene a nivel nacional a Dulanto (2019) en su proyecto de investigación buscó analizar la influencia de la gestión administrativa en la calidad del servicio de la municipalidad para lograr la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en su área correspondiente; se utilizó la metodología experimental (cualitativa), se tomó una muestra a 40 colaboradores administrativos, para ello se aplicó una encuesta. En ella concluye que

La influencia de la gestión administrativa tiene un resultado bajo en la calidad de servicio que se brinda por la mayor parte de los colaboradores, ya que no se sienten satisfechos ni motivados. (p.56)

También a Iberico (2018) tuvo como finalidad de instaurar la relación entre la Gestión del talento Humano y la ejecución de los procesos administrativos en la municipalidad provincial de Alto Amazonas, donde empleó la metodología no

experimental, descriptivo-correlacional, tuvo una muestra de 50 personas del personal administrativo para la cual se aplicó análisis de documentos, encuesta y el fichaje. Obtuvo como conclusión que:

Existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la ejecución de los procesos realizados, es por ello que una adecuada gestión del talento humano mejora el proceso administrativo que se realiza evitando deficiencias en su ejecución, y a la vez preocupa por la integridad, desempeño y formación del personal. (p.40)

Luego según Fernández (2017) en su estudio tuvo el fin mostrar la relación que existe entre el proceso administrativo y la gestión de calidad que existe en la municipalidad, empleó una metodología no experimental con diseño no correlacional, donde tomó una muestra de 170 trabajadores; se usó la técnica de la encuesta. En conclusión

Se afirma la relación positiva de las variables de estudio, pero es regular, se encontró la necesidad de emplear alternativas de mejoras para la atención al usuario; así la gestión del proceso administrativo se pueda ejecutar de forma correcta e impactar en la gestión de calidad que se pueda brindar a los usuarios que acuden a la municipalidad. (p.98).

Como también la tesis de Merino, Sáenz & Silva (2016), buscó determinar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario, se utilizó una investigación desarrollada de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, se tomó una muestra de forma aleatoria simple a 384 usuarios de la Municipalidad de Comas, para lo cual se aplicó encuestas. Tiene como conclusión que

La gestión administrativa afecta positivamente al momento de los usuarios al dirigirse a la institución y solicitar de sus servicios para satisfacer una necesidad y/o requerimiento, así se minimiza tiempos y evita conflictos con los mismos. (p.97).

Así el aporte de Calero (2016) cuyo objetivo fue presentar estrategias para mejorar la calidad de servicio cambiando un pensamiento conservador y anticuado, se aplicó en su investigación la metodología experimental (cualitativa), se tomó una

muestra de un grupo del 100% del personal administrativo y operativo; además se aplicó una entrevista, una encuesta y un análisis documental. De ésta se concluye que:

La gestión administrativa cumple un rol muy importante y debe ser llevada por personal calificado y especializado con el talento humano líder en planificación y organización, para que de esta manera sepa llegar a los trabajadores y puedan llegar a los objetivos sin ningún inconveniente, evitando conflictos institucionales con la comunidad. Es de suma importancia tener un evaluador en el sistema de control, que verifique el cumplimiento y haga recordar las actividades a cumplir dentro de la organización. (p.117).

Simultáneamente la tesis de Hinostroza (2015) tuvo como fin definir la relación que hay entre la satisfacción de los pobladores con respecto a la gestión administrativa, aplicó en su investigación una metodología no experimental (cuantitativa), donde se tomó una muestra a 299 pobladores; usó la técnica de la encuesta. Se obtuvo la conclusión que:

La relación encontrada que existe en este estudio entre la gestión y satisfacción de los pobladores es estrechamente congeniada, pero no es favorable, hay residentes insatisfechos con la prestación de los servicios, en la gestión municipal, en la información y difusión que se hace para el pago de Impuestos, y con la atención de los reclamos. Se infiere que no existe un buen reconocimiento y valoración laboral por una pésima gestión estructurada. (p. 169).

Así mismo según Pagola (2018) en su estudio de investigación empleó la metodología no experimental con diseño correlacional, en la cual tuvo como muestra a 94 entre funcionarios, directivos y colaboradores; utilizó la técnica de la encuesta. En conclusión:

Queda determinada la relación que hay entre las variables de Auditoria de gestión y los Procesos administrativos en dicha municipalidad; dado que el 47,9% de los colaboradores afirma que la Auditoria de gestión es buena y el 48,9% afirma que los procesos administrativos en la municipalidad tienen un nivel bueno. (p. 69;74)

De igual forma Coah (2016) en su tesis usó la metodología de tipo aplicada, con un diseño no experimental, cuya muestral total fue de 43 usuarios; se utilizó la observación documental y se aplicó la encuesta. En conclusión:

Se determino que hay relación significativa entre la satisfacción de los usuarios y los Procesos administrativos, teniendo como resultados que nivel de satisfacción de los usuarios es de regular con un 69.9% y procesos administrativos tiene por escala entre malo y regular, dado que el tiempo de espera que conlleva cada proceso causa insatisfacción en los usuarios. (p. 96)

prosiguiendo, en la tesis de Reyes (2018), cuyo propósito de investigación fue identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo; la investigación empleada fue de tipo aplicada - a un nivel de investigación descriptivo – correlacional, conformada por una muestra de 120 trabajadores administrativos y se empleó una técnica de análisis documental y la encuesta. Por ende, concluye que:

Existe una relación muy fuerte en la gestión del talento humano y el desempeño laboral para la toma de decisiones, en el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores e inducción a los aspirantes al puesto de ingreso. (p.134).

Por otro lado, la tesis de Nolberto (2017) llegó a la siguiente conclusión que, el desarrollo organizacional y el uso correcto de la gestión del talento humano mejora el área laboral de los colaboradores. Además, una correcta selección de los trabajadores y una vida laboral cálida se relacionan positivamente y su desempeño será fructífero. (p.65)

Desde entonces Flores (2017) en su trabajo de investigación propuso determinar aquella relación entre la Gestión del talento humano y el Compromiso organizacional, donde empleó la metodología no experimental, descriptivo, correlacional, transversal, para lo cual se realizaron técnicas como la entrevista y cuestionario, siendo su muestra 117 trabajadores del municipio. Como conclusión:

Hay una relación positiva entre la Gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el personal de la Municipalidad, es por ello que la auditoría a los colaboradores es de suma importancia para la ejecución y despliegue de sus funciones y actividades. (p.94).

Finalmente, Taípe (2017) en su tesis empleó la metodología de tipo aplicada con diseño no experimental transversal – correlacional, en cual tuvo como muestra a 50 funcionarios; se aplicó la técnica de la encuesta. En conclusión:

Existe una relación significativa entre las variables de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración, también se obtuvo una rho positiva débil, lo que puede significar que no existe una buena gestión del talento humano entre los colaboradores. (p. 103)

Por otro lado, a nivel regional Cedeño (2020) en su investigación científica de tipo no Experimental – transversal – correlacional, aplicado a una población muestral de 42 administrativos que laboran en dicha institución y se utilizó la encuesta. En conclusión

Se encontró la necesidad de implantar el valor de la responsabilidad en el personal administrativo, y eliminar influencias negativas en la gestión; así crear espacios de retroalimentación entre los colaboradores y saber llegar a ellos de una manera segura y útil. (p.32).

A continuación, se verificará diversas teorías científicas relacionadas a las variables de investigación.

Según Chiavenato (2018) los procesos Administrativos es un medio por el cual se busca agrupar diferentes actividades y así poner en marcha la estrategia empresarial. (p. 132)

Según Blandez (2014) Se denomina proceso Administrativo puesto que internamente las organizaciones estructuran diferentes actividades de vital importancia para el logro de los objetivos, entre las cuales, se fijan objetivos, después se delimitan los recursos necesarios, luego se coordina las actividades y finalmente se supervisa el cumplimiento de dichos objetivos. (p 10)

También según Chiavenato (2014) define a los procesos administrativos como: La interpretación de los objetivos establecidos o planteados de la organización y luego transformarlos en acción a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las áreas, con la finalidad de lograr tales objetivos, de la forma más idónea y con el cual garantizará competitividad en un mundo de empresarial. (p. 10).

Es así que según Chiavenato y Sapiro (2011) La administración estratégica, integra y analiza las organizaciones, ajusta visiones amplias en la toma de decisiones que favorezcan a todos, incluyendo a los participantes involucrados.

Como también Gabín (2009) en la cual plantea que la administración pública es una organización del poder público que ejercita o practica a potestades administrativas con unas determinadas condiciones jurídicos formales, es decir sus actos están sometidos al control judicial que dictan disposiciones para que se cumplan leyes, intereses o disposiciones de los ciudadanos. (p.22)

Desde luego Luna (2014) señala que el proceso administrativo es la integración de las actividades de una empresa u organización para poner en marcha objetivos y estrategias de manera eficaz. (p.36)

Entonces podemos deducir que el proceso administrativo es fuente vital en una organización, puesto que ayudara a resolver diferentes problemáticas o dificultades, como también ayudara a alcanzar los objetivos o metas trazadas por los administrativos o personal gerencial.

Para ello, se pasará a expresar las dimensiones planteadas sobre proceso administrativo:

La primera dimensión es la planificación según Chiavenato (2018) la planeación está orientada al largo plazo y requiere de subdivisiones graduales, hasta llegar a los niveles de operación de tareas y operaciones cotidianas. (p. 145)

Por otro lado, Stoner citado por S. Flores (2015), indica que planificar involucra que directorio debe pensar con anticipación en metas y objetivos, que proyecten acciones siguiendo alguna teoría, plan o lógica y no en intuiciones. (pág. 13)

Desde luego según Flores (2015) la planificación es un proceso que establece metas y objetivos, como también ayuda a escoger las rutas para lograr dichas metas. Sin planes los administrativos no podrán organizar a sus colaboradores ni sus recursos idóneamente. Quizá incluso ni siquiera cuenten con una idea concisa de lo que es organizar, pues sin un plan no podrán dirigir con seguridad ni esperar que los demás los sigan. Sin un plan, los administrativos y sus colaboradores no tendrán muchas probabilidades de lograr sus metas ni de saber si lo que hacen esta según lo que se espera alcanzar.

También para Goldstein (2011), dice que es una sucesión en donde la dirección o directorio de la organización prevé el futuro y desarrolla los procedimientos de las operaciones convenientes para alcanzarlo.

Por último, según Molins (1998) define la planificación como la disciplina administrativa que organiza ideas y actividades para alcanzar el resultado esperado, es decir el objeto y los fines propuestos para el futuro. (p.89)

En cuanto a la dimensión Organización según Chiavenato (2018), refiere que Organización busca la interacción grupal de personas dentro de una organización que prima el alcance de los objetivos planteados. (p.201).

Pero también Veintimilla (2016), afirma que la organización en la empresa es de vital importancia, ya que, al momento de formar una organización o un nuevo proyecto dentro de ella, se debe elaborar un plan de negocios que ayude en el futuro a tomar decisiones y darle más importancia a la organización en una empresa. (p. 17)

A ello García (2012) indica que es la forma en cómo se encuentran constituidos los diversos órganos o parte de un conjunto de personas que conforman un grupo organizado. En ella se raciona los recursos, a través de la disposición de jerarquías y designación de funciones, con el propósito de realizar y reducir las funciones.

De igual forma según Rodríguez (2011) comprende por etapas a la consecución de actividades que se tiene que realizar para organizar una empresa, las cuales son:

División del Trabajo: supone la división de los roles, con finalidad de llevar a cabo una función con alto nivel de eficacia y el mínimo dificultad.

Jerarquización: hace referencia a la estructura u orden de categoría, grado o importancia en una organización.

Departamentalización: Es la segmentación y concentración de las funciones y actividades determinadas, a fin de optimizar y obtener mejores resultados.

Finalmente, según Fayol citado por Rodríguez (2011) mientras más transparente sean las líneas de autoridad en cada nivel, mayor eficacia tendrán las decisiones y la comunicación organizacional.

Posteriormente la dimensión Dirección según García (2012) describe como acción de dirigirse a personas o grupo de personas responsables de una sociedad, establecimiento o negocio.

Del mismo modo según Koontz y Weihrich (2012) conceptualizan la dirección y el liderazgo prácticamente se hace referencia con mucha similitud o igualdad. Si bien es cierto que un gerente altamente eficaz siempre será un líder nato, por lo cual también acarrea funciones vitales como la dirección y el saber administrar que no solo será dirigir, sino que guiará al cumplimiento de objetivos organizacionales.

Por otro lado, según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) Algunos puntualizan que el liderazgo es saber influir sobre otras personas, es el arte de guiar a las personas que colaboren con disposición y fervor para alcanzar los objetivos grupales. En teoría, se debe alentar a las personas a que desarrollen disposición a trabajar con entusiasmo y compromiso. Como líderes de una organización el compromiso es poder guiar y apoyar en gran medida para que los colaboradores lleguen al pico más elevado de su productividad y contribuyan así con el logro de objetivos organizacionales.

Según Fayol (2011), Dirigir es el arte de guiar a las personas. También es poner en marcha a perfección un grupo humano. Para ello se considera primordial conocer los recursos con los que cuenta la empresa y finalmente inspeccionar periódicamente al grupo humano.

Sobre todo, según Koontz (2011) resalta que Dirigir es tener liderazgo sobre un grupo de personas a los cuales se les impulsara alcanzar metas y objetivos en favor de la organización.

Finalmente, según Maxwell (2002) hace referencia que tener liderazgo no es solo ser autoridad; liderazgo es mucho más que dar una capacitación o tácticas para mejorar la productividad, ser un líder es tener la capacidad de guiar a los colaboradores a alcanzar metas y objetivos tanto organizacionales como personales. Ser un líder consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosamente y confiadamente.

Por último, en la última dimensión de la variable proceso administrativo que es Control, según Chiavenato (2018) indica que el control tiene como fin garantizar que los resultados que se planteó, organizó y dirigió sean los requeridos según lo esperado en el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales. El control es

verificar si se alcanzó los resultados deseados por la organización, lo cual resulta fundamental para poder tomar decisiones a mejora. (p. 149)

Por otra parte, según Münch (2014) refiriéndose al control como un periodo del proceso administrativo, a través del cual se evalúa el cumplimiento de resultados, se corrige desviaciones y ayuda a tomar mejores decisiones en beneficio de la organización. (p. 25)

Así también según Louffat (2012) refiriéndose al control como el último elemento del proceso administrativo y el cual tiene como función supervisar actividades en una organización, en la cual buscara que las actividades lleven el rumbo correcto para la obtención de los objetivos trasados. El control no solo se lleva a cabo al final del periodo de una actividad sino a menudo los avances o procesos, en el cual verificará y prevendrá algunas deficiencias que gracias al control se podrá subsanar en el momento oportuno. (p. 330)

Concluyendo según Playor (2008) refiriéndose al control indica que es una función de medición de resultados y que además se debe llevar en conjunto con la programación, debido que ambas funciones tienen interdependencia puesto que pueden afectarse la una con la otra y ellos significaría realizar ajustes para que se pueda trabajar con ambas. (p. 28)

En seguida se plasmará teorías en torno a nuestra segunda variable Gestión del talento humano:

Según Ibáñez (2011) la gestión del talento humano tiene la tarea fundamental de crear un ambiente idóneo, donde los colaboradores logren alcanzar las metas y objetivos organizacionales en el menor tiempo posible. (p. 33)

También, según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano expresa que en la actualidad a las personas ya no se les ve como material o herramientas, sino como fuente vital y parte de una organización para su correcto funcionamiento, colaboradores que cuentan con habilidades, destrezas y metas, lo cual será su impulso para alcanzar su pico más alto de competitividad. (p.51)

Es así que según Baguer citado por De León (2013), “en tiempos pasados la productividad tenía gran dependencia en significativa magnitud del trabajo manual,

hoy en día la persona debe poseer aptitudes y estar motivado para acoplarse a los cambios constantes” (p. 29)

La primera dimensión que es Organización y planificación del área de gestión humana según Dessler (2011) indica que este proceso o indicador ayuda a las organizaciones a especificar cada función según el puesto específico de trabajo y como ayuda a introducir cada elemento a un grupo determinado de trabajo, a través de competencias y habilidades. (p.62). también tiene sub procesos o dimensiones las cuales son:

Según Dessler (2011) La planificación es muy relevante al momento de establecer cuál será la función específica que cada colaborador llevará a cabo dentro de la organización. (p.63)

También según Dessler (2011) las políticas de área de gestión humana son procesos a tener en cuenta en la organización, puesto que se debe tener una coherencia con el mantenimiento y la retención del talento humano. (p.63)

Por último, según Dessler (2011) Análisis y diseño de cargos indica que es una función que se encarga de observar que requerimientos y características son los más idóneos para un puesto de trabajo, también cabe destacar que se encarga de proporcionar los perfiles adecuados o similares para cubrir una determinada plaza de trabajo. (p.63)

En cuanto a la segunda dimensión que es Incorporación y adaptación de las personas a la organización, según Dessler (2011) nos indica que esta dimensión se encarga de que los nuevos colaboradores entrantes a la organización, la cual se pretende que sean los correctos y adecuados para cubrir aquellos puestos vacantes, en la cual cumplan con cada parámetro establecido por la organización. (p.66). también se cuenta con los siguientes indicadores:

Es así que Requisición según Dessler (2011) resalta que es un subproceso necesario para la captación de talento humano requeridos para cubrir un determinado puesto de trabajo. (p.66)

También el reclutamiento según Dessler (2011) nos dice que es un proceso tanto interno como externo, dependiendo el grado de dificultad o nivel de confianza que se requiera para cubrir dicho puesto laboral. (p.67)

Así mismo en Selección Personal según Dessler (2011) destaca que es la gestión en la que se evalúa a los potenciales candidatos, con aptitud de poder cubrir una determinada plaza vacante. (p.69)

También en la Contratación según Dessler (2011) es en el cual un colaborador pasa a formar parte de una organización, cuyo vinculo es con el propósito de que dicho colaborador brinde una función a cambio de una sueldo o salario, lógicamente con normativas y parámetros implantados en la organización. (p.69).

Por último, la Socialización e inducción según Dessler (2011) es el proceso por el cual la organización brinda toda la información a los colaboradores con el fin de que este cumpla con sus funciones de una manera adecuada y altamente eficiente. (p.70)

También en la tercera dimensión que es Compensación, bienestar y salud de las personas según Dessler (2011) ayuda a mejorar en cuanto a la satisfacción de los colaboradores a través de incentivos en la cual se busca motivar y comprometer a los colaboradores con la organización. (p.73) entre sus sub procesos o indicadores tenemos los siguientes:

En la Compensación según Dessler (2011) es una forma de incentivar a los colaboradores a que mejoren su nivel productivo. Esta puede ser de tipo financiera o no financiera, tanto directa o indirecta. (p.73)

Luego en Incentivos y beneficios según Dessler (2011) son formas que nos permite estimular o dar una recompensa en reconocimiento del trabajo realizado por los colaboradores. De tal forma hacer creer que son muy importantes para la organización y que se necesita su máximo nivel de productividad o desempeño. (p.74)

También la Higiene y seguridad industrial según Dessler (2011) son procesos de vital importancia, ya que, por el arduo trabajo, los colaboradores se

ven afectados con enormes daños y enfermedades, es por ello que se busca prevenir y que se trabaje de manera armónica. (p.74).

Por último, la Calidad de vida laboral según Dessler (2011) son la manera en que la organización se preocupa que sus trabajadores estén cómodos y contentos en la organización, puesto que esto elevara su nivel productivo. (p.75).

En la cuarta dimensión el Desarrollo del personal según Chiavenato (2002) manifiesta que el desempeño laboral se vincula con las tareas, los comportamientos, las actividades, las conductas y resultados que alcanzas las personas dentro de la empresa. (p.82)

Por otro lado, según Dessler (2011) indica que se prevé que se requiere impulsar el desarrollo de habilidades para así con ello mejoren como profesionales y personas, explotando sus habilidades blandas y duras en beneficio de la organización. (p.76).

En la Capacitación según Dessler (2011) afirma que sirve para desarrollar las habilidades de los colaboradores tanto profesionales como personales, puesto que ayuda a mejorar lo que hoy hacen y aprenden nuevas cosas, así de esta manera cuando se desarrollen cursos o entrenamientos, ya no será un estilo metódico, sino más comunicativo y agradable. (p.77).

También menciona que el Desarrollo profesional y planes de carrera según Dessler (2011) es la forma en la cual la organización prepara y desarrolla a los talentos humanos para que estos puedan ocupar cargos muchos más relevantes en el futuro, lo cual llevara mucho mayor responsabilidad y aptitudes. Esto se da con el fin de que los colaboradores se sientan motivados y incrementen su desempeño laboral. (p.79)

Finalmente, el Monitoreo según Dessler (2011) es la manera en la cual se lleva a cabo una recolección de datos sobre el desempeño de los colaboradores en la organización. Esto no sería importante si no se aplica el control, puesto que dicha dimensión ayudara a tomar decisiones de vital importancia y no serían viables si la organización no tiene noción que ocurre con los colaboradores que lo integran. (p.86)

II. Metodología

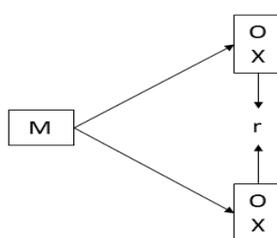
2.1 Tipo y diseño de investigación

Vara (2012), indica que el diseño de investigación es un proceso estratégico que se lleva a cabo para responder aquellas preguntas investigadas, es por ello que todos los diseños deben ser lo más conciso posible. También nos dice que es de tipo aplicada por que busca a menudo encontrar soluciones para problemáticas de nuestra realidad. (p. 202)

Hernández et al (2014) se aplicó un diseño de investigación fue no experimental-de corte transversal, debido a que el objeto de estudio no ha sido afectado, ni la variable fue sometida a prueba de investigación. Transversal debido a que se midió la muestra en un tiempo determinado y periodo propio que se ha investigado. (p.154)

De tipo correlacional, porque se analizó la relación entre las dos variables: Percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano.

Por lo tanto, el esquema del diseño es el siguiente:



M: Muestra

O_x: Percepción del proceso administrativo en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

O_x: Percepción de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

2.2 Operacionalización de variables

Variable cualitativa 1: La percepción del proceso administrativo en la municipalidad de centro poblado el Milagro.

Variable cualitativa 2: La percepción de la gestión del talento humano en la municipalidad de centro poblado el Milagro.

2.3 Población y muestra

La población

Según Hernández et al (2014), “es la agrupación de todos los casos similares con una cadena de especificaciones”. (p. 174).

La presente investigación está formada por el personal administrativo, de mantenimiento y servicios de la Municipalidad del centro poblado El Milagro constituido por 30 colaboradores que se encuentran en planilla.

La Muestra

Según Hernández et al (2014), es un subconjunto de la población de interés de la cual se acopiará los datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión. (p. 173).

Se tomó como muestra a todo el personal debido a que el tamaño de la población es pequeño.

Unidad de análisis: cada uno de los colaboradores de la Municipalidad de centro poblado el Milagro.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se utilizó para la recolección de datos será la encuesta.

instrumentos

Se aplicó como instrumento el cuestionario, la cual se ejecutó al talento humano administrativo, de mantenimiento y servicios de la Municipalidad del centro poblado El Milagro, con el fin de adquirir datos necesarios y verídicos alusivos a la percepción del proceso administrativo y la gestión del talento humano dentro de la institución. Se aplicó un conjunto de preguntas cerradas, las que fueron presentadas en la escala de Likert y en la que se incluyó las siguientes alternativas:

siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y nunca (1). El cuestionario consta de 12 de ítems para la variable de percepción del proceso administrativo, divididas en 3 ítems para la dimensión de planificación, 3 ítems para organización, 3 ítems para dirección y 3 ítems para control. En cuanto a la segunda variable que es la percepción de la gestión del talento humano consta de las siguientes alternativas: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5) y de 17 ítems, las cuales están divididas en: 5 ítems para la dimensión de Organización y planificación del área de gestión humana, 5 Incorporación y adaptación de las personas a la organización, 4 ítems para Compensación, bienestar y salud de las personas y 3 ítems para Desarrollo de personal.

validez

En la presente investigación, se realizó la aprobación del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos, dichas validaciones fueron extraídas de la investigación de Iberico (2018) para la variable percepción del proceso administrativo y de los autores Blas y Castro (2018) para la variable percepción de la gestión del talento humano.

Ver anexo 6

Confiabilidad

Se valido a juicio de expertos extraídas de las tesis siguientes, para la variable de proceso administrativo Ibérico (2018) en su tesis Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas – 2016, donde se obtuvo un alfa de Cronbach 0.70 y Gestión del talento humano Blas y Castro (2018) la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de nuevo Chimbote, con un alfa de Cronbach 0.82, lo que significa que ambos instrumentos son confiables.

Ver anexo 7

2.5 Procedimientos

Se realizó la revisión de la literatura científica para poder llegar a los objetivos, hipótesis, marco teórico y metodología pertinente para la investigación.

Consecuentemente se realizó la recopilación de información teórica, en libros virtuales, páginas web y biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo, con la finalidad de fundamentar la investigación.

La encuesta estuvo dirigida a los colaboradores de la Municipalidad del centro poblado El Milagro, teniendo en cuenta el nivel de involucramiento que tienen estos con respecto al proceso administrativo y a la gestión del talento humano.

Los datos obtenidos serán analizados y procesados en el programa Microsoft Excel y Spss 25.

Por último, se realizó una discusión con los resultados obtenidos, posteriormente se concluyó y se hizo las recomendaciones idóneas de acuerdo con los objetivos de estudio.

2.6 Método de análisis de datos

En la investigación se utilizó la estadística descriptiva con las medidas de tendencias central, con la distribución de frecuencias que se muestra en las figuras y tablas.

Así mismo se utilizó el estadístico inferencial en donde previamente se hizo una prueba de normalidad de Shapiro Wilk con el propósito de conocer las distribuciones de datos y saber que coeficiente correlacionar las variables, si con rho de Pearson o rho de Spearman.

2.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se realizó cumpliendo con todos aquellos parámetros y normativas actuales de procedimientos científicos, establecidos por la universidad César Vallejo, manifestando autenticidad del estudio y respetando la confiabilidad de los participantes para poder llevar a cabo el proyecto.

Se ha obtenido información propia, sin plagios y aquellos resultados obtenidos no serán usados para ningún otro fin que no sea de la investigación.

III. Resultados y Discusión

En este capítulo se expone los principales resultados, recopilados mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta los objetivos trazados y aplicados a los 30 sujetos muestrales, analizando estadísticamente los principales descubrimientos identificados.

OE1 Identificar nivel de la percepción del Proceso administrativo en la Municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la percepción del proceso administrativo en la Municipalidad de centro poblado el Milagro

Nivel de medición		Proceso administrativo	
		f	%
Alto	(45; 60)	9	30,00%
Medio	(29; 44)	19	63,33%
Bajo	(12 ;28)	2	6,67%
		30	100%

Nota: Resultados generales de la variable de percepción de la Proceso administrativo.

En la tabla 1 se puede observar tanto las frecuencias como los porcentajes obtenidos una vez realizados los cuestionarios a los colaboradores de la municipalidad de centro poblado el Milagro, en la cual ellos expresan impresión en cuanto a los procesos administrativos, arrojando como resultados que un 6,67% de los colaboradores piensan que la institución tienen un nivel bajo, 30% aducen que el nivel de la institución es alto y un 63,33% de los colaboradores perciben que los procesos administrativos de la institución se encuentran en nivel medio.

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la percepción del proceso administrativo en la Municipalidad de centro poblado el Milagro.

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Alto	6	20,00%	8	26,67%	8	26,67%	10	33,33%
Medio	16	53,33%	19	63,33%	15	50,00%	9	30,00%
Bajo	8	26,67%	3	10,00%	7	23,33%	11	36,67%
	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: Resultados de una de las dimensiones de percepción de Proceso administrativo.

En la tabla 2 podemos detallar un poco más específico en cuanto a las dimensiones de la variable de percepción del proceso administrativo en la Municipalidad de centro poblado el Milagro, arrojando como resultados que en la dimensión de planificación una aceptable 53,33% lo cual pone en un nivel medio, pero también significa que existe aún mucho por mejorar en cuanto a las proyecciones y estrategias para el logro de objetivos; en la segunda dimensión que es Organización obtuvo un 63,33% lo cual le posiciona en nivel medio, esto es evidente a la existencia de una estructura organizacional, una departamentalización muy pequeña pero funcional en las áreas más necesarias como desarrollo urbano y área de contabilidad o tesorería y una coordinación medianamente aceptable; en cuanto a la tercer dimensión que es Dirección se obtuvo un 50% lo que representa un nivel medio, en la que se pudo evidenciar una comunicación vertical pero no muy efectiva, puesto que el liderazgo y la motivación no son tan evidentes y por último en la dimensión de Control obtuvo un 36,67% lo que lo coloca en un nivel bajo y realmente preocupante puesto que es notorio la ausencia del líder en monitorear si se están logrando o no los objetivos institucionales.

OE2 Identificar el nivel de la percepción de la Gestión del talento humano en la Municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de la percepción de la Gestión del talento humano en la Municipalidad de centro poblado el Milagro

Nivel	Gestión del talento Humano		
	f	%	
Alto	(45; 58)	7	23,33%
Medio	(32; 44)	18	60,00%
Bajo	(17; 31)	5	16,67%
		30	100%

Nota: Resultados generales de la variable de percepción de la Gestión del talento humano.

En la tabla 3 se exhibe tanto las frecuencias como los porcentajes arrojados a través de los cuestionarios realizados a los colaboradores de la municipalidad de centro poblado el Milagro, en la cual exponen su apreciación sobre la gestión del talento humano en dicha institución, dando como resultados que el 16,67% de los colaboradores piensa que tiene un nivel bajo, en tanto el 23,33% lo coloca con nivel alto y finalizando el 60% de los colaboradores piensa que su institución tiene un nivel medio en cuanto a la gestión del talento humano.

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la percepción de la Gestión del talento humano en la Municipalidad de centro poblado el Milagro

Nivel	Organización y planificación del área de gestión humana		Incorporación y adaptación de las personas a la organización		Compensación, bienestar y salud de las personas		Desarrollo del personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	3	10,00%	9	30,00%	0	0,00%	3	10,34%
Medio	5	16,67%	20	66,67%	24	80,00%	15	51,72%
Bajo	22	73,33%	1	3,33%	6	20,00%	11	37,93%
	30	100%	30	100%	30	100%	29	100%

Nota: Resultados de una de las dimensiones de percepción de Gestión del talento humano.

En la tabla 4 se expresa de forma más concisa y detallada en cuanto a las dimensiones de la Percepción de la gestión del talento humano en la Municipalidad de centro poblado el Milagro, en la cual nuestra primer dimensión que es Organización y planificación del área de gestión humana obtuvo un rotundo 73,33% en la que la gran mayoría lo califica como nivel bajo, lo cual evidencia un gran descuido en el área; en nuestra segunda dimensión Incorporación y adaptación de las personas a la organización arrojo un 66,67% del nivel medio, pese a no existir un área específica en la cual se desarrolle la gestión del talento humano, se pudo apreciar un buen clima laboral; en la tercer dimensión que es Compensación, bienestar y salud de las personas, la gran mayoría de colaboradores lo califica que tiene un nivel intermedio con un rotundo 80%, pese a no existir un programa de bonos o recompensas, los colaboradores consideran a la institución un buen lugar para laborar y por último la dimensión Desarrollo del personal, los colaboradores lo califican con un nivel intermedio, pese a no existir capacitaciones constantes y un a menudo monitoreo o seguimiento en cuanto al cumplimiento de metas u objetivos.

OE3 Determinar la relación entre las dimensiones de percepción del proceso administrativo y la gestión del talento humano.

Tabla 5

Prueba de Normalidad entre la dimensión de Planificación y las dimensiones de percepción de Gestión del Talento Humano

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	0,944	30	0,113
Organización y planificación del área de gestión humana	0,810	30	0,000
Planificación	0,944	30	0,113
Incorporación y adaptación de las personas a la organización	0,882	30	0,003
Planificación	0,944	30	0,113
Compensación, bienestar y salud de las personas	0,935	30	0,068
Planificación	0,944	30	0,113
Desarrollo del personal	0,912	30	0,016

Nota: Resultados del cruce de la dimensión de Planificación con las dimensiones de Percepción de la gestión de talento humano.

Tabla 6

Prueba de Normalidad entre la dimensión de Organización y las dimensiones de percepción de Gestión del Talento Humano

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Organización	0,885	30	0,004
Organización y planificación del área de gestión humana	0,810	30	0,000
Organización	0,885	30	0,004
Incorporación y adaptación de las personas a la organización	0,882	30	0,003
Organización	0,885	30	0,004
Compensación, bienestar y salud de las personas	0,935	30	0,068
Organización	0,885	30	0,004
Desarrollo del personal	0,912	30	0,016

Nota: Resultados del cruce de la dimensión de Organización con las dimensiones de Percepción de la gestión de talento humano.

Tabla 7

Prueba de Normalidad entre la dimensión de Dirección y las dimensiones de percepción de Gestión del Talento Humano.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dirección	0,915	30	0,020
Organización y planificación del área de gestión humana	0,810	30	0,000
Dirección	0,915	30	0,020
Incorporación y adaptación de las personas a la organización	0,882	30	0,003
Dirección	0,915	30	0,020
Compensación, bienestar y salud de las personas	0,935	30	0,068
Dirección	0,915	30	0,020
Desarrollo del personal	0,912	30	0,016

Nota: Resultados del cruce de la dimensión de Dirección con las dimensiones de Percepción de la gestión de talento humano.

Tabla 8

Prueba de Normalidad entre la dimensión de Control y las dimensiones de percepción de Gestión del Talento Humano

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Control	0,888	30	0,004
Organización y planificación del área de gestión humana	0,810	30	0,000
Control	0,888	30	0,004
Incorporación y adaptación de las personas a la organización	0,882	30	0,003
Control	0,888	30	0,004
Compensación, bienestar y salud de las personas	0,935	30	0,068
Control	0,888	30	0,004
Desarrollo del personal	0,912	30	0,016

Nota: Resultados del cruce de la dimensión de Control con las dimensiones de Percepción de la gestión de talento humano.

Tabla 9

Correlación entre las dimensiones de Percepción de Proceso Administrativo y Percepción de Gestión del Talento Humano.

Correlación		Rho Spearman											
		Percepción de la gestión del talento humano											
		Organización y planificación del área de gestión humana			Incorporación y adaptación de las personas a la organización			Compensación, bienestar y salud de las personas			Desarrollo del personal		
		Coef correlación	Sig.	N	Coef correlación	Sig.	N	Coef correlación	Sig.	N	Coef correlación	Sig.	N
Percepción del proceso administrativo	Planificación	,478**	0,008	30	,251*	0,180	30	,405*	0,026	30	,400*	0,028	30
	Organización	,519**	0,003	30	,381*	0,038	30	,512**	0,004	30	,489**	0,006	30
	Dirección	,536**	0,002	30	,355*	0,054	30	,578**	0,001	30	,565**	0,001	30
	Control	,497**	0,005	30	,504**	0,004	30	,594**	0,001	30	,517**	0,003	30

Nota: Resultados del cruce de dimensiones de las dos variables.

Para poder correlacionar y poder determinar las relaciones entre las dimensiones de las variables de percepción de proceso administrativo y percepción de gestión de talento humano, se realizó pruebas de normalidad de Shapiro Wilk en cada una de las dimensiones, puesto que la población o muestra es menor a 50, arrojando como resultados datos no paramétricos en las tablas 5, 6, 7 y 8; con la cual nos indica trabajar con el Rho Spearman.

Consecuentemente se procedió a correlacionar a cada una de las dimensiones a través del Rho Spearman obteniendo como resultados que la Planificación tiene una correlación moderada con la dimensión de Organización y planificación del área de gestión humana con un Rho de 0,478; con respecto a la Planificación con la Incorporación y adaptación de las personas a la organización se obtuvo una correlación baja con un Rho de Spearman de 0,251; en cuanto a la Planificación y Compensación, bienestar y salud de las personas se obtuvo una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0,405 y por último en la Planificación con el Desarrollo del personal se pudo obtener una correlación moderada con un Rho Spearman de 0,400.

Continuando con la Organización y Organización y planificación del área de gestión humana se obtuvo una correlación moderada con un Rho de 0,519; Organización con Incorporación y adaptación de las personas a la organización se obtuvo una correlación baja con un Rho de Spearman de 0,381; Organización con Compensación, bienestar y salud de las personas se obtuvo una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0,512 y por último en la Organización con el Desarrollo del personal se pudo obtener una correlación moderada con un Rho Spearman de 0,489.

También en la Dirección y Organización y planificación del área de gestión humana se obtuvo una correlación moderada con un Rho de 0,536; Dirección con Incorporación y adaptación de las personas a la organización se obtuvo una correlación baja con un Rho de Spearman de 0,355; Dirección con Compensación, bienestar y salud de las personas se obtuvo una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0,578 y por último en la Dirección con el Desarrollo del personal se pudo obtener una correlación moderada con un Rho Spearman de 0,565.

Finalmente, en Control y Organización y planificación del área de gestión humana se obtuvo una correlación moderada con un Rho de 0,497; Control con Incorporación y adaptación de las personas a la organización se obtuvo una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0,504; Control con Compensación, bienestar y salud de las personas se obtuvo una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0,594 y por último en la Control con el Desarrollo del personal se pudo obtener una correlación moderada con un Rho Spearman de 0,517.

Determinando que las dimensiones de Percepción de Proceso Administrativo y las dimensiones de Percepción de Gestión de Talento Humano si se relacionan, pero de manera moderada.

OG Determinar la relación entre la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.

Tabla 10

Prueba de normalidad entre las variables de percepción del proceso Administrativo y de la Gestión del Talento Humano

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
percepción del proceso administrativo	0,881	30	0,003
Percepción de la gestión del Talento Humano	0,783	30	0,000

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

En la tabla 10, Para poder encontrar la relación entre las variables de percepción del proceso administrativo y percepción de la gestión del talento humano, se realizó una prueba de normalidad de Shapiro Wilk debido que la población y muestra es menor a 50 integrantes, arrojando como resultados datos no paramétricos menores a 0,05, con lo cual se procedió a realizar una correlación de Rho Spearman.

Tabla 11

Correlación entre las variables de Percepción del proceso administrativo y percepción de Gestión del talento humano.

Correlaciones		percepción del proceso administrativo	
	Percepción de la	Coef. Correlación	,461*
Rho de Spearman	gestión del Talento Humano	Sig. (bilateral)	0,010
		N	30

Nota: Hoja de resultados SPSS 25

En la tabla 11, se procedió a realizar la correlación de Rho Spearman, obteniendo como resultados un coeficiente de correlación 0,461, lo cual nos indica que las variables de Percepción de Proceso Administrativo y Percepción de la Gestión del Talento Humano si se relacionan con una correlación moderada y en cuanto a la significancia bilateral, podemos deducir que se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis Nula.

Discusión

La presente investigación tuvo como primer objetivo específico, identificar el nivel de la percepción del Proceso administrativo en la Municipalidad de centro poblado el Milagro, obteniendo como resultados que el 63,33% de los colaboradores afirman que el proceso administrativo de la institución se encuentra en un nivel medio. Así mismo se relaciona lo dicho por González y Salgado (2019), en su tesis Incidencia del Proceso Administrativo en el funcionamiento del Programa Social Escuela de Oficios en el municipio de Jalapa, la cual acepta su hipótesis; el proceso administrativo llega a perjudicar debido a su carencia de implementación y/o funcionamiento. Así mismo se observa a respecto a Engracia, Rodríguez y Talavera (2019) en su tesis Incidencia del proceso administrativo en el ambiente laboral de la Alcaldía Municipal de la Concordia, concluyen que la falta de organización y comunicación en el proceso administrativo para cumplir con el proceso de planificación tiene consecuencias negativas en el ambiente laboral, así como también perjudica el núcleo de las fortalezas de dicha institución. De esta manera apoya la teoría de Luna (2014) el Proceso Administrativo es la integración de las actividades de una empresa para poner en marcha objetivos y estrategias de manera eficaz. De acuerdo al análisis y corroborado por los artículos citados, se llega a la conclusión que la ausencia y falta de implementación del proceso administrativo en una organización, tiene consecuencias negativas y puede repercutir en el ambiente laboral.

En cuanto a nuestro segundo objetivo específico que es identificar el nivel de percepción de la gestión del talento humano en la Municipalidad del centro poblado el Milagro, se deduce que el 60% de los colaboradores piensa que su institución tiene un nivel medio en cuanto a la gestión del talento humano. Del mismo modo se observa resultados similares en Soria (2018) en su estudio Trabajo social y gestión del talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato, la cual obtuvo la conclusión que la no existencia de un modelo económico, ambiental y/o social – participativo dentro de una institución para evaluar los indicadores de los trabajadores, lo que perjudica a la formación

laboral del talento humano. Así mismo González, Herrera y Rivera (2016) en su tesis denominada Propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias en la Municipalidad de Upala, obtuvo como conclusión que trabajar con herramientas que no ayudan a la gestión del talento humano y mucho menos tengan relación a la realidad municipal, tienen como resultado una pésima organización y ambiente laboral. Apoyando la teoría de Chiavenato (2009) que expresa que la gestión del talento humano en la actualidad ya no es visto como material o herramientas, sino como una fuente vital y parte de una organización para su estupendo funcionamiento ya que los colaboradores expresan sus habilidades blandas y duras, destrezas y metas para explotar su mayor competitividad. De acuerdo con los resultados y corroborado con los artículos citados, se llega a la conclusión que, la gestión del talento humano puede repercutir en gran medida en el ambiente laboral de una organización y su falta de implementación o ausencia podría causar efectos negativos en cuanto a los colaboradores.

Prosiguiendo, en cuanto a nuestro tercer objetivo específico que es Determinar la relación entre las dimensiones de percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano se obtuvo como resultados un Rho Spearman moderada en cuanto a la dimensión de Planificación con las dimensiones de Organización y planificación del área de gestión humana, Desarrollo del personal, a excepción de la dimensión de Incorporación y adaptación de las personas a la organización, la cual se obtuvo un Rho spearman bajo; esto también sucedió al relacionar las dimensiones de Organización y Dirección con las dimensiones de gestión del talento humano, a excepción la dimensión de control, al momento de relacionar con todas las dimensiones de percepción gestión del talento humano se encontró una correlación o Rho spearman moderado. Resultados que coinciden con Pagola (2018) en su estudio de investigación denominada Auditoria de gestión y procesos administrativos en la municipalidad provincial de Huaraz, en la cual indica que los procesos administrativos tienen un nivel bueno y cumple un rol muy importante para que se pueda alcanzar los objetivos. De tal forma también existe una relación con la tesis de Coah (2016) en

su tesis Procesos administrativos y la satisfacción del usuario en la sub gerencia de acondicionamiento territorial y licencias de la municipalidad provincial de Tacna, en la cual concluye que los procesos administrativos tienen un nivel regular, esto es causado debido a los tiempos prolongados que conlleva realizar un trámite. Así mismo concuerda con Reyes (2018) con su tesis denominada Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, quien concluye que existe una relación muy fuerte en la gestión del talento humano y el desempeño laboral para la toma de decisiones, en el fortalecimiento de las capacidades de los trabajadores e inducción a los aspirantes al puesto de ingreso. De esta manera también se relaciona con Flores (2017) en su tesis Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín, en la que llegó a la conclusión de que también hay una relación positiva entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional con los colaboradores. Apoyándonos en la teoría de Blandez (2014) argumenta que los procesos administrativos son una serie de pasos consecuentes para el logro de los objetivos, finalmente Mosquera (2011) indica que la gestión del talento humano, no solo es esfuerzo o la actividad humana de un grupo, sino que también influye otros factores como conocimiento, interés, vocación aptitudes, habilidades, etc. Con lo que finalmente acotamos, que tanto como Proceso administrativo como Gestión del talento humano son claves para lograr cumplir los objetivos; en el proceso administrativo son los pasos para lograr una meta u objetivo y la gestión del talento humano, es aquella herramienta que llevara a cabo lo planeado.

Finalmente la investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro, se obtuvo como resultado de que existe una correlación moderada entre las variables con un Rho Spearman 0.461. Resultados que coinciden con Iberico (2018), en su tesis Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, quien concluye que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la ejecución de los procesos que se realiza, es por ello que una

adecuada gestión del talento humano mejora el proceso administrativo. Así mismo, se relaciona con la investigación de Fernández (2017) en su tesis Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial de Huaraz, quien concluye que hay una relación positiva de las variables de estudio, pero es regular, planteando la necesidad de emplear alternativas de mejoras para la atención al usuario en la municipalidad. También Taipe (2017) en su tesis Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la municipalidad provincial de Acobamba tuvo como resultados 0,311 que se implica que hay una correlación baja, pero con una significación de 0.000, que es menor a 0.05, por lo tanto, si hay una relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral. Esta investigación toma como teoría a Chiavenato (2018) quien indica que el proceso administrativo es una estrategia que se pone en marcha mediante la acción empresarial, que para ser eficaz necesita planear, organizar, dirigir y controlar. Sumado a ello se toma lo expuesto por Ibáñez (2011) quien sustenta que la gestión del talento humano es el proceso administrativo usado para crecer y desarrollar el talento humano, como las experiencias, conocimientos, habilidades y todas aquellas como miembro de una organización. De acuerdo con los resultados obtenidos y corroborados con los artículos citados, podemos afirmar que los Procesos administrativos son una serie de procedimientos y que de realizarlo de forma correctas, pueden ayudar cumplir con los objetivos establecidos; de la misma forma con una adecuada Gestión del talento humano en la organización; no habrá inconvenientes y mucho menos insatisfacción del usuario como también del colaborador, esto ayudara a que la organización tenga un adecuado funcionamiento y productividad.

IV. Conclusiones

En esta investigación se identificó que el 63,33% de los colaboradores de la Municipalidad del centro poblado el Milagro indica que el nivel de Percepción de proceso administrativo es Medio o moderado, debido a que no se sigue de forma correcta aquellos procesos necesarios para alcanzar metas y objetivos en una organización como planificar, organizar, dirigir y controlar.

Así mismo se concluyó que el 60,00% de los colaboradores en la Municipalidad del centro poblado el Milagro, refiere que el nivel Percepción de gestión del talento humano es medio o moderado, lo cual significa que la Municipalidad tiene mucho por mejorar, como apostar por el desarrollo de sus colaboradores y así tener mejores resultados laborales.

También se concluyó que la relación entre las dimensiones de percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano si se relacionan, a excepto de las dimensiones de Planificación con Incorporación y adaptación de las personas a la organización, en la que arrojó un Rho Spearman de 0,251 y una significancia de 0,18. Esto determina que no se estableció un plan de inducción y retroalimentación a los colaboradores.

Finalizando con el objetivo general, se determinó que existe una relación moderada entre las variables de la percepción del proceso administrativo y de la gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro con un Rho de Spearman de 0,461 y una significancia de 0,010 lo que significa que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. Recomendaciones

Reestructurar la metodología del proceso administrativo que se viene empleando hasta el momento en la municipalidad de centro poblado el Milagro; con fin de lograr sus metas u objetivos institucionales de forma más eficaz.

Desarrollar estrategias en función a la gestión del talento humano, las cuales permitan repotenciar el talento humano a través de capacitaciones, planes de recompensa según nivel de productividad. Esto permitirá tener colaboradores con alto nivel de productividad y sobre todo motivados, porque percibirán que su trabajo es reconocido y recompensado por la Municipalidad.

Implementar nuevas estrategias en cuanto al ingreso de nuevos colaboradores, el cual permita: conocer las tareas que deberá realizar, la estructura de la institución, sus compañeros, los objetivos y propósitos de la institución, y sobre todo las expectativas que se tiene sobre su contratación.

Implementar estrategias de Proceso administrativo que involucren elementos como la planificación, Organización, Dirección y Control; esto en el fin de integrar todas las actividades institucionales y ser más eficientes. Pero nada se podría lograr, sino se tiene el talento humano adecuado, es por ello que se necesita desarrollar el talento humano a través de capacitaciones contantes, motivaciones e incentivos, trabajo en equipo y crear un entorno de trabajo idóneo.

Referencias

- Bustamante Aldave , J. M., & Rodríguez Chacaltana, D. A. (2015). Sede de servicios administrativos y culturales de la municipalidad provincial de Trujillo. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3346>
- Calero Mora, J. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en La Municipalidad Provincial de Huaral, en el año 2015*. Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3143/TESIS%20Alegria%20Suzette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coah Tapia, E. R. (2016). Procesos administrativos y la satisfacción del usuario de la sub gerencia de acondicionamiento territorial y licencias de la municipalidad provincial de Tacna, 2016 (Tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Perú. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1686/Tesistacna_Procesosadministrativosysatisfacciondelusuario.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2018). *Administración, Procesos administrativos* (Setima Edición). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES SA.
- Chiavenato , I., & Sapiro, A. (2011). *Gestión del talento humano* (Tercera edición ed.). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración industrial y general* (Décima edición ed.). Argentina: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES SA.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos Enfoque Latinoamericano (Quinta Edición ed.). México: PEARSON. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>

De la Cruz Asmat, M. M. (2019). *Propuesta de reingeniería de procesos internos para mejorar resultados en la oficina de administración tributaria de la municipalidad distrital de Moche, provincia de Trujillo, región La Libertad, periodo 2016*. Universidad Señor de Sipán. Pimental, Perú.
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5554/De%20La%20Cruz%20Asmat%20Margarita%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De León Lol, E.(2013). *Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Dulanto Figueroa, K. D. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicio de la municipalidad distrital de chancay, periodo 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3192/gestion%20administrativa%20y%20calidad%20de%20servicio%20de%20la%20MDCH%20C%20periodo%202018-convertido%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Engracia Jirón, M., Rodríguez Rivera, E., & Talavera Gutiérrez , K. (2019). *Incidencia del proceso administrativo en el ambiente laboral de la Alcaldía Municipal de la Concordia, departamento de Jinotega; periodo I semestre del 2019*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
<http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/13273>

Fernández Menacho, D.D (2017). *Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial de Huaraz, para el 2017*. (maestría en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo, Huaraz.
Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11959/fern%ca1ndez_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores Amasifuen, G. B. (2016). *Gestión del talento humano y el compromiso organizacional del personal de la municipalidad provincial de San Martín*,

2016. Universidad César Vallejo. San Martín, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6128/Flores_AGB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fuentes Rodríguez , L., & Castillo Avalos , T. S. (2019). *Propuesta de un modelo de gestión del cambio en el área de desarrollo urbano de la municipalidad provincial de Trujillo 2018*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Gabín, A. (2009). *Administración Pública*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.(p.22)

González Martínez , T., & Salgado Hernández , D. (2019). *Incidencia del Proceso Administrativo en el funcionamiento del Programa Social Escuela de Oficios en el municipio de Jalapa, departamento de Nueva Segovia en el año 2018*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

González Barrantes, S., Herrera Guetierrez, F., & Rivera Fonseca , E. (2016). *Propuesta del Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias: Caso Municipalidad de Upala*. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Bautista Lucio , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Archivo PDF: [file:///C:/Users/51997/Documents/TESIS/Metodología%20de%20la%20investigación%202014%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/51997/Documents/TESIS/Metodología%20de%20la%20investigación%202014%20(1)%20(1).pdf)

Hinostroza Tovar, D. G. (2015). *La relación de la satisfacción de los pobladores con la gestión administrativa de la Municipalidad distrital de Caja Espíritu de Acobamba - Huancavelica*. Universidad Nacional del Centro del Perú Huancayo. Huancayo, Perú.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4090/Hinostroza%20Tovar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. (Primera edición). Perú: Editorial San Marcos Eirl.

Iberico Llanos, M. (2018). *Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, 2016 (MAESTRA EN*

GESTIÓN PÚBLICA). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30143/Iberico_LMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

INEI ejecuta Registro Nacional de Municipalidades 2017. (s. f.). INEI. Recuperado 9 de septiembre de 2020, de <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/inei-ejecuta-registro-nacional-de-municipalidades-2017-9669/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,de%20centros%20poblados%2C%20seg%C3%BAn%20lo>¹

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (14 edición ed.). México: Mc Graw Hill. <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/administraci%C3%B3n.%20Una%20perspectiva%20global%20y%20empresarial.pdf>

Merino Misme, A., Saenz Camac, E. Z., & Silva Caro, M. (2016). *La influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la Municipalidad de Comas, 2016.* Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1297/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nolberto Ramos, M. C. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pichanaqui.* Universidad de Huánuco. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pagola Jara, S. C (2018). *Auditoría de Gestión y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017.* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15377/Pagola_JSC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes Flores, C. N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Chancay, 2018.* Facultad de Ingeniería Industrial, Sistemas e Informática.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2846/Neil%20Cristian%20Reyes%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Rosario, J. F (2020). *Gestión administrativa y calidad del servicio en el Área Gerencia de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2019* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45849/S%C3%A1nchez_RJF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soria Ulloa, C. A (2018). *Trabajo social y gestión del talento humano en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de ambato* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28061/1/FJCS-TS-26>

Taípe Paucar, o. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica- 2016* (Bachiller). “Universidad Peruana los Andes”, Huancayo. Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/717/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vara Horna, A. A. (2012). *7 Pasos para una tesis exitosa Desde la idea inicial hasta la sustentación.* (Tercera edición ed.). <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

Winslow Taylor, F. (1987). *Administración industrial y general* (Décima edición ed.). Argentina: El Ateneo Editorial.

Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Percepción Proceso administrativo	Según Blandez (2016). se le llama proceso administrativo porque dentro de las empresas se organiza una progresión de actividades relevantes para el logro de objetivos.	Se evaluó a los colaboradores y administrativos de la Municipalidad del centro poblado el Milagro a través de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario	Planeación	Importancia Tipos de Planeación Proceso de Planeación	Ordinal
			Organización	Estructura organizacional División de trabajo Departmentalización Jerarquía Coordinación	
			Dirección	Comunicación Motivación Liderazgo Toma de decisiones	
			Control	Proceso del control Monitoreo Tipos de control	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
Percepción de la Gestión del talento humano	Según Dessler (2011). Es la actividad realizada profesionalmente que tiende a formular metas y mecanismos para su ejecución, precisa la distribución de los sistemas e información, elabora un plan para la gestión del personal orientada a su desarrollo. (p.55).	Se evaluó a través de encuestas o cuestionarios a los trabajadores de la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020.	Organización y planificación del área de gestión humana	Planeación estratégica de la gestión del talento humano Políticas del Área de G.H Análisis y diseño de Cargos	Ordinal
			Incorporación y adaptación de las personas a la organización	Requisición Reclutamiento Selección de Personal Contratación Socialización e inducción	
			Compensación, bienestar y salud de las personas	Compensación estructura salarial Incentivos y beneficios Higiene y seguridad industrial Calidad de vida laboral	
			Desarrollo del personal	Capacitación Desarrollo profesional y planes de carrera Monitoreo	

Fuente: Ibérico (2018) cuadro Proceso administrativo

Fuente: Blas Y Castro (2018) cuadro Gestión del talento humano

Anexo 3 Instrumentos de recolección de datos

Los cuestionarios para esta investigación, fueron extraídos de las siguientes tesis; para la percepción del proceso administrativo se tomó como referencia a la tesis titulada Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas - 2016 de la autor Br. Milagros Medalit Ibérico Llanos y para el cuestionario de la percepción de la Gestión del talento humano fue extraído la tesis titulada: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de nuevo Chimbote – 2018 de los Autores Blas Obo Kiara Jhoseline y Castro Cavero Joao Franco.

Cuestionario de la percepción del proceso administrativo

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad recabar información sobre su percepción en los Procesos Administrativos y de la Gestión del Talento Humano de la Municipalidad de centro Poblado el Milagro, por lo que es ANÓNIMA, por ello le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Indicaciones: Conteste las interrogantes marcando con una X la alternativa deseada y considere las siguientes puntuaciones:

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

ITEMS	1	2	3	4	5
Planificación					
Se analiza con el personal la planificación de las actividades					
Se rediseña la planificación producto del consenso en las reuniones con el personal					
Se orientan las actividades hacia la consecución de metas y objetivos institucionales					

Organización					
Se analiza con el personal la estructura organizacional que soporta los procesos que allí se desarrollan					
Se mantiene comunicación entre niveles operativos de la institución					
Se conforma equipos de trabajo para el logro de las metas en la institución					
Dirección					
Se orienta al personal durante la ejecución de sus actividades para el logro de metas					
Se promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización					
Se enfatiza en el reconocimiento como estímulo por el trabajo					
Control					
Se evalúa el cumplimiento de metas y objetivos planificados en la unidad que labora, de manera periódica					
Se tiene diseñado un plan de contingencia ante posibles eventualidades					
Se plantean acciones correctivas para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Cuestionario de Percepción de la gestión del Talento Humano

Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 ni de acuerdo ni en desacuerdo
= 3 De acuerdo= 4 Totalmente de acuerdo = 5

Ítems	1	2	3	4	5
Organización y planificación del área de gestión humana					
1. ¿La Municipalidad cuenta con un plan De gestión de talento humano?					
2. ¿Considera que la planeación estratégica del talento humano es la correcta?					
3. ¿Está de acuerdo con los procesos que sigue el área de Gestión del Talento Humana de la Municipalidad?					
4. ¿Las funciones que usted desempeña en su cargo son las funciones que están descritas en el MOF?					
5. ¿El MOF se actualiza frecuentemente?					
Incorporación y adaptación de las personas a la organización					
6. ¿Cree usted que el proceso de requisición cumple los parámetros formales?					
7. ¿Considera usted que el reclutamiento de personal de la Municipalidad es eficiente?					
8. ¿En la Municipalidad, seleccionan al personal idóneo para cada cargo en específico?					
9. ¿La Municipalidad respeta los términos y acuerdos firmados en la contratación del trabajador?					

10. ¿La Municipalidad cuenta con un proceso de inducción eficientemente?					
Compensación, bienestar y salud de las personas					
11. ¿Existe algún incentivo salarial por hacer eficientemente el trabajo?					
12. ¿Usted como trabajador sabe de la existencia del programa de bonos propio de la Municipalidad?					
13. ¿La Municipalidad cumple con las normativas de seguridad y salud en el trabajo vigente?					
14. ¿Existe un buen clima laboral en la Municipalidad?					
Desarrollo del personal					
15. ¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
16. ¿Estás de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
17. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					

Anexo 4 Fichas técnicas de los instrumentos

Fichas técnicas de percepción del proceso administrativo

Nombre: cuestionario de proceso administrativo

Autor: Ibérico (2018)

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

Año: 2018

Versión: Original

Administración: Colectiva e individual

Duración: 15 min

Objetivo: Conocer el nivel de Procesos administrativos

Dimensiones: planificación, organización, dirección y control

Fichas técnicas de la percepción de la gestión del talento humano

Nombre: cuestionario de la Gestión de Talento Humano

Autor: Blas y Castro (2018)

Procedencia: Universidad Cesar Vallejo

Año: 2018

Versión: Original

Administración: Colectiva e individual

Duración: 15 min

Objetivo: Identificar el nivel de la gestión del talento humano

Dimensiones: Organización y planificación del área de gestión humana, Incorporación y adaptación de las personas a la organización, Compensación, bienestar y salud de las personas y Desarrollo de

Anexo 5 Validaciones de los instrumentos de recolección

Para la presente investigación se usó un cuestionario, el cual fue extraído de la tesis de Ibérico (2018) titulada Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2016.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Dra. Juliana Chumbe Muñoz

Institución en la que trabaja /Cargo : EPG de la UCV Tarapoto / Docente nombrada en la I.E "Francisco Izquierdo Ríos" / Docente de Pregrado UCP

Nombre del instrumento : Cuestionario Procesos Administrativos

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Recaudación tributaria.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Recaudación tributaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						45

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Yurimaguas, 18 de abril 2017



Dra. Juliana Chumbe Muñoz
CPPe 2309955620
CCCFNTE EPG - UCV

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Wilson Torres Delgado

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario Procesos Administrativos

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Recaudación tributaria.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Recaudación tributaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					45	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Yurimaguas, 19 de abril 2017



Msc. Wilson Torres Delgado
Licenciado en Estadística
COESPE 380

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Keller Sánchez Dávila

Institución en la que trabaja /Cargo : UNSM-T / UCV

Nombre del Instrumento : Cuestionario Procesos Administrativos

Autor del instrumento : Br. Milagros Iberico Llanos

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente Evaluación de la Recaudación tributaria.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión de la implementación de la Recaudación tributaria.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL						45

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Este instrumento está listo para aplicarse dado que muestra coherencia y tiene pertinencia entre la misma

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 4.5

Yurimaguas, 18 de abril 2017


Mg. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

Para la presente investigación se utilizó un cuestionario, el cual fue extraído de la tesis de Blas y Castro (2018) titulada La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad distrital de nuevo Chimbote – 2018.

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Gonzalez Rivas Nestor David

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



DNI: 32971045

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		/		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : MEDINA D ORO, JOSE CARLOS
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Mg.



DNI: 03595660

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Chacon Arenas Edmison Miguel
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister


Edmison Miguel Chacon Arenas

DNI: 75573328

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO - GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

OBJETIVO: IDENTIFICAR EL NIVEL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

DIRIGIDO A: TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE - 2018

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : *Aguiar Sánchez Sorio*
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : *Magister*



DNI: 32369014

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 6 Confiabilidad

Cuestionario de la percepción de proceso administrativo

Resumen del procesamiento de casos

		N	%
Casos	Validos	50	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	50	100,0

Nota: N es el número de sujetos muestrales tomados en cuenta en la investigación.

Estadísticos de fiabilidad para las variables- MPAA, 2016.

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del talento humano	0,7012	12
Procesos administrativos	0,7031	12

Fuente: Instrumentos aplicados.

Cuestionario de la percepción de la gestión del talento humano

**RESULTADO DEL ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
PARA MEDIR LAS VARIABLES: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
DESEMPEÑO LABORAL**

Alfa de Cron Bach Fiabilidad	N° de elementos
,826	30

Nivel de Confiabilidad Aceptado

N° Item	Primedia	Varian S
Ítem 1	2.30	0.90
Ítem 2	2.60	0.93
Ítem 3	2.40	1.15
Ítem 4	3.50	1.38
Ítem 5	2.20	0.84
Ítem 6	2.90	1.43
Ítem 7	2.70	1.34
Ítem 8	3.10	1.87
Ítem 9	2.80	1.96
Ítem 10	3.70	1.12
Ítem 11	2.00	0.88
Ítem 12	2.20	0.84
Ítem 13	1.90	0.10
Ítem 14	1.40	0.26
Ítem 15	2.60	1.15
Ítem 16	2.90	0.76
Ítem 17	2.80	1.73

Anexo 7 Autorización para realizar la investigación



Trujillo, 01 de junio de 2021

CARTA No.217-2021-UCV-VA-FCE/D

Señora:

MARLENE LUJAN VALVERDE

ALCALDE

MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO EL MILAGRO

Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo a nombre de la Universidad César Vallejo, y a la vez manifestarle que, dentro de la programación silábica de las asignaturas de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, se contempla la realización de visitas empresariales con fines de estudio.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que los estudiantes Lozano Duran Gleiser Nelvi y Rojas Noriega Andy Roy, puedan solicitar y obtener la información necesaria para poder desarrollar su trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre sobre "Percepción del Proceso administrativo y de la Gestión del talento humano en la municipalidad del centro poblado el Milagro 2020".

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de la formación profesional de los estudiantes, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



DRA. JAELA PEÑA ROMERO
DECANA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO "EL MILAGRO"

CREADO CON RESOLUCION N° 1449-81 CT
Ordenanza Municipal N° 003-2009- MPT/N° 007-2013-MPT
Jr. Túpac Amara N° 551 - El Milagro- Trujillo - Perú

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

El Milagro, 16 de Junio del 2021.

CARTA N° 047-2021-A-MCPEM

Señor

Dra. JAELA PEÑA ROMERO

Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO - TRUJILLO

PRESENTE-

Asunto: Aceptación de Carta N° 217-2021-UCV-VA-FCE/D

Ref.: Reg. N° 1584-21.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a Usted para saludarle muy cordialmente en nombre de la Municipalidad del Centro Poblado El Milagro; y al mismo tiempo para comunicarle que en atención al documento de la referencia, el alumno **GIESSER NELVI LOZANO DURAN** identificado con **DNI N° 47656268** y el alumno **ANDY ROY ROJAS NORIEGA**, identificado con **DNI N° 73382871**, estudiantes de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, de la **UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO**, han sido aceptados en nuestra Municipalidad, para que realicen un trabajo de Investigación y/o Informe de tesis sobre la "Percepción del Proceso administrativo y de la Gestión del talento humano en la Municipalidad del Centro Poblado El Milagro"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DEL CENTRO POBLADO
"EL MILAGRO"
Marlene Luzán Villaverde
Alcalde(a)

Tel: 044 - 274096

Facebook: Municipalidad El Milagro

Email: munimilagro123@gmail.com



Anexo 8 Fotografías



Anexo 9 Base de datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

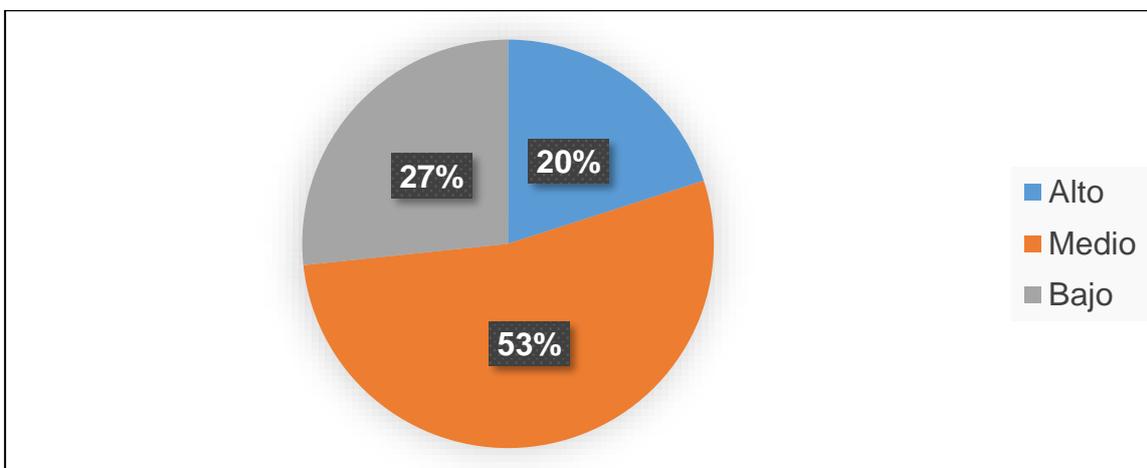
percepción del proceso administrativo																						
	Planificación					Organización					Dirección					Control						
	It 1	It 2	It 3	Total	Nivel	It 4	It 5	It 6	Total	Nivel	It 7	It 8	It 9	Total	Nivel	It 10	It 11	It 12	Total	Nivel	Total	Nivel
P1	4	5	5	14	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	59	Alto
P2	3	3	3	9	Medio	3	3	3	9	Medio	3	4	4	11	Medio	4	4	4	12	Alto	41	Medio
P3	2	4	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	3	3	3	9	Medio	3	4	3	10	Medio	35	Medio
P4	3	3	3	9	Medio	3	3	3	9	Medio	3	3	2	8	Medio	1	2	2	5	Bajo	31	Medio
P5	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	5	5	15	Alto	5	2	5	12	Alto	57	Alto
P6	2	3	3	8	Medio	2	3	3	8	Medio	3	3	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	31	Medio
P7	3	4	5	12	Alto	5	4	4	13	Alto	4	5	4	13	Alto	5	4	3	12	Alto	50	Alto
P8	1	2	1	4	Bajo	2	2	3	7	Bajo	2	2	2	6	Bajo	1	2	2	5	Bajo	22	Bajo
P9	2	4	2	8	Medio	2	2	2	6	Bajo	3	3	2	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	29	Medio
P10	2	3	1	6	Bajo	3	3	4	10	Medio	3	3	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	32	Medio
P11	3	3	4	10	Medio	4	4	3	11	Medio	2	5	5	12	Alto	5	5	4	14	Alto	47	Alto
P12	4	5	4	13	Alto	4	5	5	14	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	5	13	Alto	53	Alto
P13	2	4	4	10	Medio	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	36	Medio
P14	3	3	2	8	Medio	2	3	3	8	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	31	Medio
P15	2	2	3	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	4	2	3	9	Medio	31	Medio
P16	5	3	3	11	Medio	3	2	4	9	Medio	4	5	2	11	Medio	3	4	2	9	Medio	40	Medio
P17	3	3	2	8	Medio	2	4	3	9	Medio	3	2	3	8	Medio	2	2	3	7	Bajo	32	Medio
P18	3	4	3	10	Medio	4	4	5	13	Alto	5	4	4	13	Alto	4	5	5	14	Alto	50	Alto
P19	4	3	2	9	Medio	4	5	5	14	Alto	5	5	4	14	Alto	5	4	5	14	Alto	51	Alto
P20	3	4	2	9	Medio	2	4	3	9	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	2	3	7	Bajo	32	Medio
P21	2	2	3	7	Bajo	4	3	3	10	Medio	3	4	2	9	Medio	2	3	2	7	Bajo	33	Medio
P22	2	3	2	7	Bajo	2	3	2	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	4	2	3	9	Medio	30	Medio
P23	4	3	5	12	Alto	3	3	3	9	Medio	3	4	2	9	Medio	3	2	3	8	Medio	38	Medio
P24	3	2	2	7	Bajo	3	2	3	8	Medio	2	1	2	5	Bajo	2	4	2	8	Medio	28	Bajo
P25	4	3	3	10	Medio	3	2	3	8	Medio	2	3	2	7	Bajo	3	2	2	7	Bajo	32	Medio
P26	3	4	3	10	Medio	5	5	4	14	Alto	4	5	4	13	Alto	5	4	4	13	Alto	50	Alto
P27	3	3	1	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	3	2	2	7	Bajo	2	3	3	8	Medio	30	Medio
P28	2	3	2	7	Bajo	4	2	3	9	Medio	3	3	3	9	Medio	3	2	2	7	Bajo	32	Medio
P29	4	5	5	14	Alto	5	4	4	13	Alto	4	4	3	11	Medio	4	3	5	12	Alto	50	Alto
P30	3	3	2	8	Medio	3	3	4	10	Medio	4	3	2	9	Medio	2	3	2	7	Bajo	34	Medio

Percepción de la gestión del Talento Humano

	Organización y planificación del área de gestión humana							Incorporación y adaptación de las personas a la organización							Compensación, bienestar y salud de las personas							Desarrollo del personal						
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	Total	Nivel	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	Total	Nivel	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	Total	Nivel	lt 15	lt 16	lt 17	Total	Nivel	Total	Nivel	
P1	4	4	5	3	2	18	Medio	5	4	5	5	4	23	Alto	3	1	5	5	14	Medio	2	5	5	12	Alto	67	Alto	
P2	3	3	3	4	3	16	Medio	4	4	4	4	4	20	Alto	2	1	4	4	11	Medio	4	4	4	12	Alto	59	Medio	
P3	3	2	2	1	1	9	Bajo	3	2	3	5	3	16	Medio	2	2	3	5	12	Medio	1	4	2	7	Bajo	44	Medio	
P4	2	2	3	2	2	11	Bajo	2	3	4	4	3	16	Medio	1	2	2	4	9	Bajo	1	5	3	9	Medio	45	Medio	
P5	2	2	2	5	1	12	Bajo	1	2	2	5	1	11	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	1	4	4	9	Medio	37	Bajo	
P6	2	3	2	2	1	10	Bajo	3	3	3	4	3	16	Medio	2	2	3	5	12	Medio	1	5	4	10	Medio	48	Medio	
P7	4	4	5	3	2	18	Medio	5	5	5	5	4	24	Alto	3	1	4	4	12	Medio	2	4	5	11	Medio	65	Alto	
P8	3	2	2	1	1	9	Bajo	2	3	3	4	3	15	Medio	1	2	3	4	10	Medio	1	5	3	9	Medio	43	Medio	
P9	2	2	3	2	1	10	Bajo	3	2	3	4	3	15	Medio	1	1	2	4	8	Bajo	1	4	2	7	Bajo	40	Bajo	
P10	2	1	2	1	1	7	Bajo	3	2	3	4	3	15	Medio	2	2	2	5	11	Medio	1	5	1	7	Bajo	40	Bajo	
P11	2	1	2	2	1	8	Bajo	2	3	3	5	2	15	Medio	1	2	3	4	10	Medio	1	4	3	8	Medio	41	Medio	
P12	4	5	5	3	2	19	Alto	4	5	5	5	4	23	Alto	2	1	5	5	13	Medio	3	5	5	13	Alto	68	Alto	
P13	2	3	3	1	1	10	Bajo	3	4	5	5	3	20	Alto	2	2	2	5	11	Medio	1	4	1	6	Bajo	47	Medio	
P14	2	2	3	2	1	10	Bajo	3	3	3	4	3	16	Medio	1	1	3	4	9	Bajo	1	5	1	7	Bajo	42	Medio	
P15	3	3	2	3	1	12	Bajo	2	3	4	4	3	16	Medio	1	3	3	4	11	Medio	1	5	1	7	Bajo	46	Medio	
P16	2	1	3	2	1	9	Bajo	2	2	3	5	2	14	Medio	3	3	3	4	13	Medio	1	5	2	8	Medio	44	Medio	
P17	2	3	2	1	1	9	Bajo	2	3	3	4	2	14	Medio	1	2	3	4	10	Medio	1	5	2	8	Medio	41	Medio	
P18	5	5	4	3	3	20	Alto	4	4	5	5	5	23	Alto	2	1	4	5	12	Medio	1	4	4	9	Medio	64	Alto	
P19	4	5	4	3	2	18	Medio	5	5	5	5	5	25	Alto	3	2	5	4	14	Medio	2	5	3	10	Medio	67	Alto	
P20	2	1	3	1	1	8	Bajo	2	3	3	4	3	15	Medio	1	2	2	4	9	Bajo	1	4	2	7	Bajo	39	Bajo	
P21	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	2	3	4	2	14	Medio	2	1	3	5	11	Medio	1	5	1	7	Bajo	43	Medio	
P22	2	2	3	1	1	9	Bajo	2	2	4	5	3	16	Medio	1	2	3	4	10	Medio	1	5	2	8	Medio	43	Medio	
P23	2	1	3	1	2	9	Bajo	2	1	3	4	3	13	Medio	3	3	2	4	12	Medio	1	4	1	6	Bajo	40	Bajo	
P24	2	1	3	2	2	10	Bajo	3	2	3	5	3	16	Medio	1	1	3	4	9	Bajo	1	4	2	7	Bajo	42	Medio	
P25	3	3	2	1	2	11	Bajo	3	2	3	4	4	16	Medio	2	1	2	5	10	Medio	1	4	1	6	Bajo	43	Medio	
P26	4	5	5	3	2	19	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	3	2	5	4	14	Medio	1	5	4	10	Medio	67	Alto	
P27	3	2	3	1	1	10	Bajo	3	3	4	5	3	18	Medio	1	1	3	5	10	Medio	1	5	2	8	Medio	46	Medio	
P28	2	1	3	1	2	9	Bajo	2	3	3	4	4	16	Medio	1	2	3	4	10	Medio	1	4	1	6	Bajo	41	Medio	
P29	5	3	4	3	2	17	Medio	4	4	5	5	4	22	Alto	3	2	4	5	14	Medio	2	4	4	10	Medio	63	Alto	
P30	2	1	3	2	2	10	Bajo	3	3	4	5	3	18	Medio	2	2	3	4	11	Medio	1	5	2	8	Medio	47	Medio	

Anexo 10 Figuras

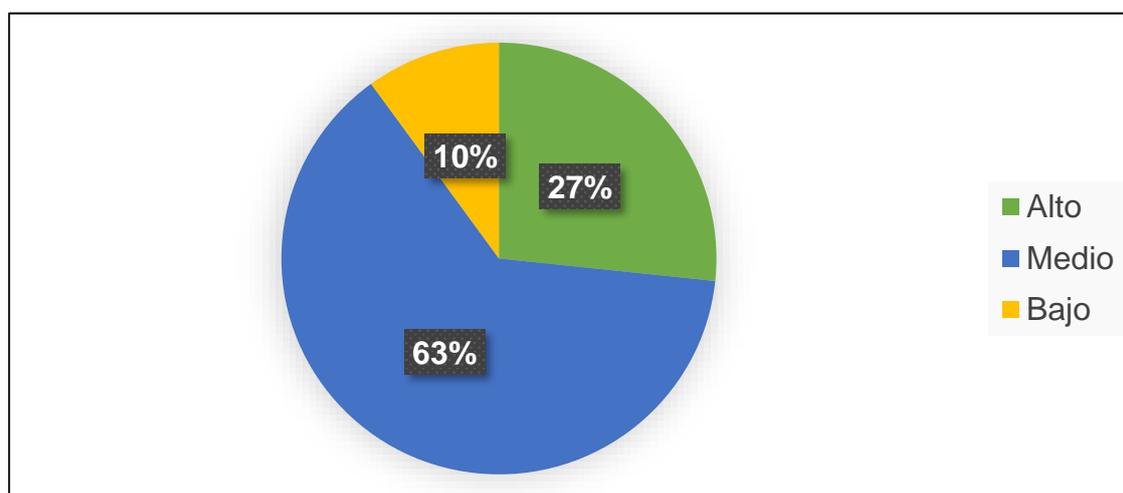
Figura 1. Planificación



Nota: El grafico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 53% de los colaboradores y administrativos opinan que la planificación en la Municipalidad de centro poblado el Milagro tiene un nivel medio, en tanto el 27% piensa que tiene un nivel bajo y tan solo el 20% considera que la institución tiene un nivel alto.

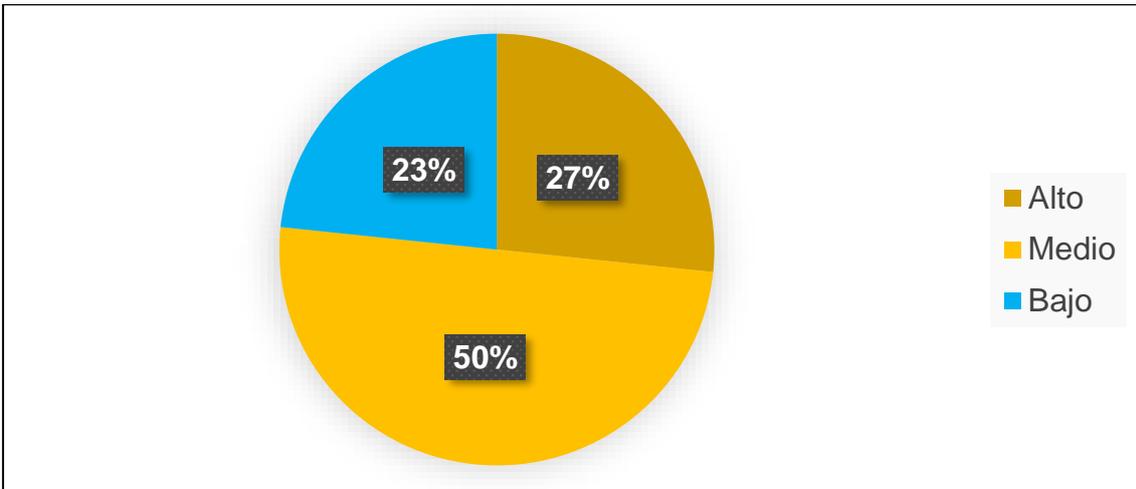
Figura 2. Organización



Nota: El grafico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

Con un 63% de los colaboradores y administrativos de la municipalidad de centro poblado el Milagro refieren que la institución tiene un nivel medio en cuanto a la Organización, un 27% opinan que se tiene un nivel alto y tan solo un 10% piensan que se tiene un nivel bajo.

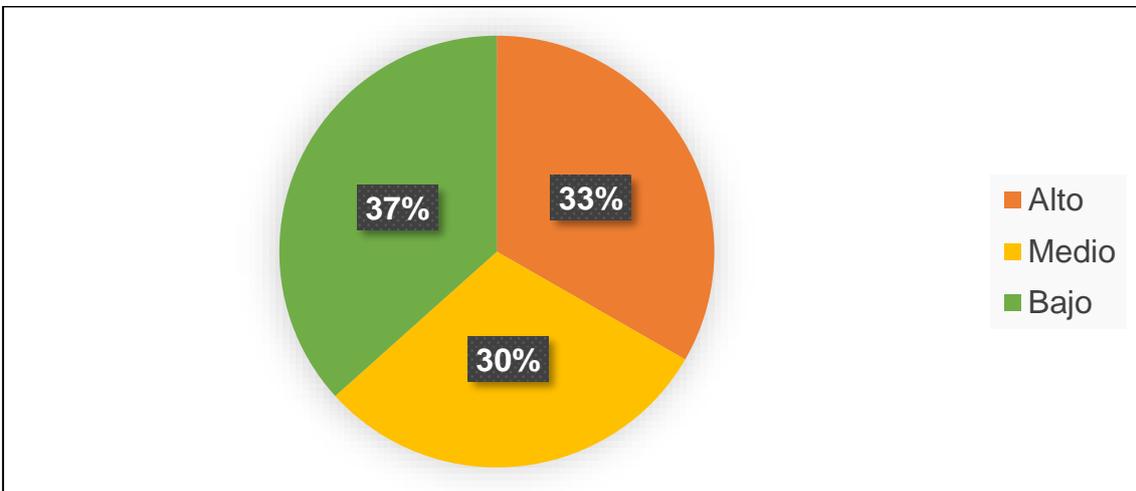
Figura 3. Dirección



Nota: El grafico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 50% de los colaboradores y administrativos en la Municipalidad de centro poblado el Milagro piensa que el nivel de Dirección es medio, el 27% considera que se tiene un nivel alto y tan solo el 23% considera que se tiene un nivel bajo.

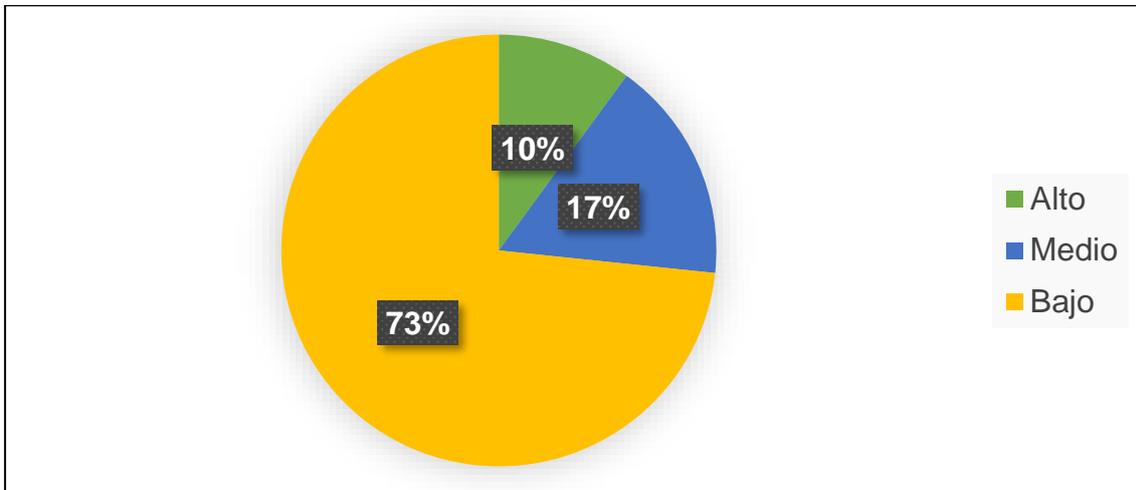
Figura 4. Control



Nota: El grafico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 37% de los colaboradores y administrativos considera que en la municipalidad de centro poblado el milagro se tiene un nivel bajo en cuanto al Control, en tanto el 33% considera que se tiene un nivel alto y el 30% opina que en la institución se tiene un nivel medio.

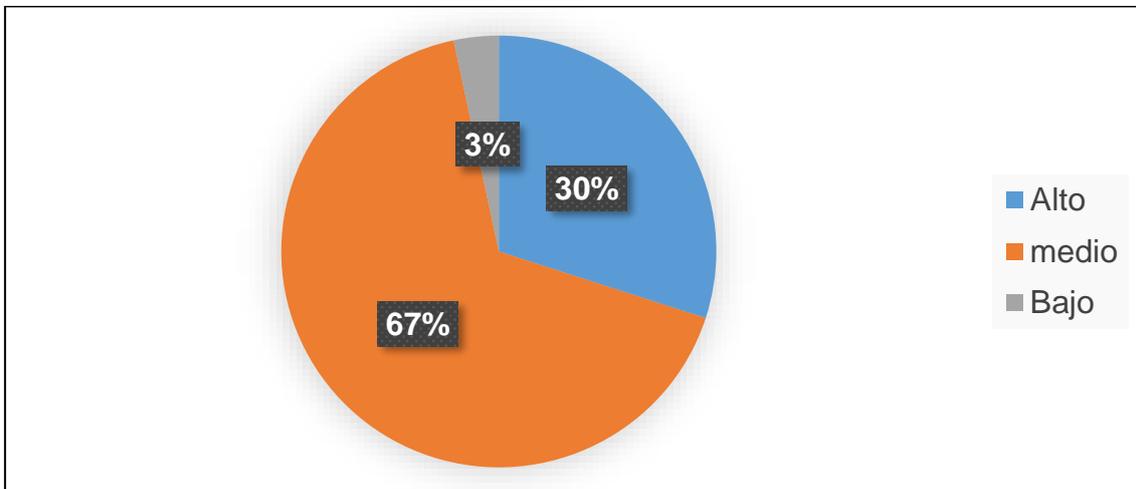
Figura 5: Organización y planificación del área de gestión humana



Nota: El gráfico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 73% de los colaboradores y administrativos de la municipalidad de centro poblado el Milagro percibe una Organización y planificación del área de gestión humana con un nivel bajo, en tanto el 17% cree que se tiene un nivel medio y tan solo el 10% cree que se tiene un nivel alto.

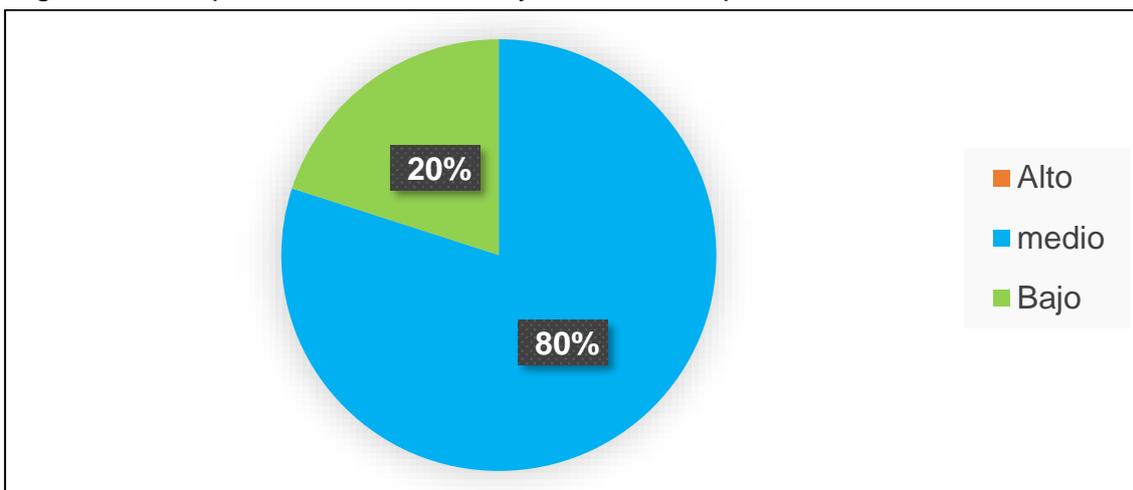
Figura 6: Incorporación y adaptación de las personas a la organización



Nota: El gráfico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 67% de los colaboradores y administrativos perciben a Incorporación y adaptación de las personas a la organización con un nivel medio, un 30% con un nivel alto y tan solo el 3% cree que se tiene un nivel bajo.

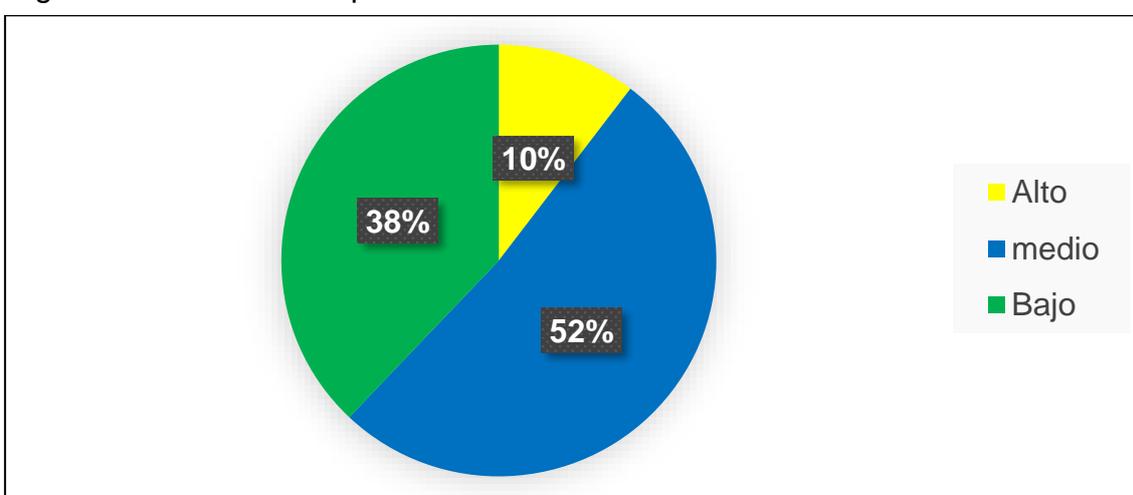
Figura 7: Compensación, bienestar y salud de las personas



Nota: El grafico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 80% de los colaboradores y administrativos de la municipalidad de centro poblado el Milagro opina que en Compensación, bienestar y salud de las personas se tiene un nivel medio y el 20% considera que el nivel es bajo.

Figura 8: Desarrollo del personal

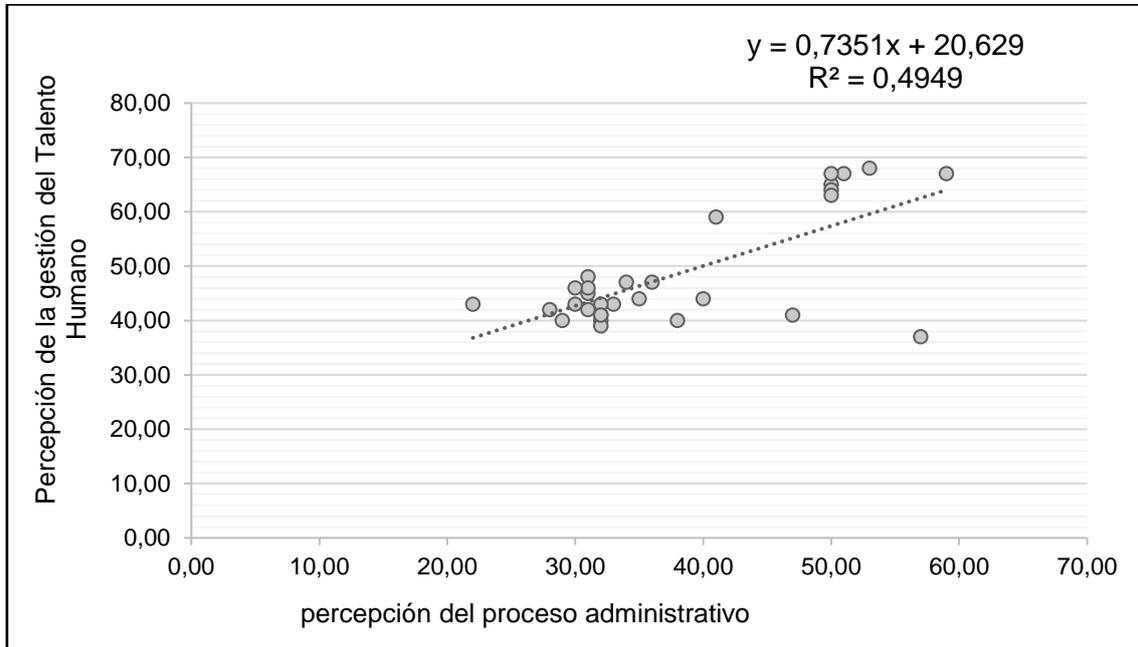


Nota: El grafico representa porcentajes de cada dimensión según niveles.

El 52% de los colaboradores y administrativos de la municipalidad de centro poblado el Milagro perciben al Desarrollo del personal con nivel medio, mientras tanto el 38% cree que el nivel es bajo y tan solo el 10% piensa que el nivel es alto.

Figura 9:

Dispersión de las variables Percepción del proceso administrativo y de la Gestión del talento humano



Nota: hoja de resultados SPSS 25

En la figura 1 se muestra los puntos de dispersión en la cual se puede evidenciar que si existe una relación significativa entre las variables de Percepción del proceso Administrativo y Percepción de la Gestión del Talento Humano.