



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO, 2023**

PRESENTADA POR

**BACH. JHESSY ROXANA LOPEZ TICONA
BACH. CELIA PILAR ALFARO FERNANDEZ**

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	12
1.2. Definición del problema.....	15
1.2.1. Problema General.....	15
1.2.2. Problemas específicos:	16
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo General.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	17
1.5. Variables	18
1.6. Hipótesis de la investigación.....	19
1.6.1. Hipótesis general:.....	19
1.6.2. Hipótesis específica:	19
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3. Marco conceptual.....	40
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	43
3.1. Tipo de investigación	43
3.2. Diseño de investigación	43
3.3. Población y muestra.....	44
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	47

4.1.	Presentación de resultados por variable	47
4.2.	Contrastación de hipótesis	55
4.3.	Discusión de resultados.....	59
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		61
5.1.	Conclusiones	61
5.2.	Recomendaciones	62
BIBLIOGRAFÍA		63
ANEXOS		67

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	18
TABLA 2	NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	47
TABLA 3	NIVELES DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.	48
TABLA 4	NIVELES DE LA DIMENSIÓN LIDERAZGO.	49
TABLA 5	NIVELES DE LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.	50
TABLA 6	NIVELES DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA.	51
TABLA 7	NIVELES DE LA DIMENSIÓN GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.	52
TABLA 8	NIVELES DE LA DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL.	53
TABLA 9	NIVELES DE LA DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL.	54
TABLA 10	CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA.	55
TABLA 11	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA Y LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.....	56
TABLA 12	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA Y LA DIMENSIÓN LIDERAZGO.	57
TABLA 13	CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA Y LA DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.	58
FIGURA 1	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	47
FIGURA 2	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN.....	48
FIGURA 3	DIMENSIÓN LIDERAZGO.	49
FIGURA 4	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN.	50
FIGURA 5	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA.....	51
FIGURA 6	DIMENSIÓN GESTIÓN DEL DESEMPEÑO.	52
FIGURA 7	DIMENSIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL.....	53
FIGURA 8	DIMENSIÓN SELECCIÓN DE PERSONAL.....	54

RESUMEN

Lo que pretende esta investigación es establecer la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023. Conforme a su metodología, se trata de un estudio de tipo básico, con un nivel correlacional, descriptivo, asimismo se basa en el diseño no experimental. En este caso se trabajó con una muestra de 63 personas que laboran en la institución, quienes participaron en la encuesta compuesta por dos cuestionarios cada uno de 20 ítems. Los datos con una mayor relevancia dentro de los hallazgos refieren que la gestión administrativa en la institución viene desarrollándose eficientemente representado por un 51% de colaboradores, permitiendo que las acciones realizadas dentro de esta entidad puedan conducirse en una sola dirección, es decir en el cumplimiento de los mismos objetivos, considerando que esta gestión se trata de un elemento fundamental del cual depende la razón de existir y el funcionamiento correcto de la organización. Por otro lado, demuestra que el proceso de gestión del talento humano es bueno con un 41%, es decir a través de ello se logra producir un rendimiento adecuado por parte de los trabajadores, asimismo estos incrementan sus habilidades, conocimientos y experiencias, de modo que la organización pueda ser capaz de ejecutar sin contratiempos sus actividades y responder eficientemente a las demandas de la población. Como conclusión tenemos que el grado de correlación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,719.

Palabras claves: comunicación, liderazgo, motivación, gestión del talento humano, gestión administrativa, competencia.

ABSTRACT

What this research intends is to establish the relationship between administrative management and human talent management by competence of the Provincial Municipality of Ilo, 2023. According to its methodology, it is a basic type study, with a correlational, descriptive level, it is also based on the non-experimental design. In this case, we worked with a sample of 63 people who work in the institution, who participated in the survey consisting of two questionnaires each with 20 items. The data with greater relevance within the findings refer to the fact that the administrative management in the institution is developing efficiently represented by 51% of collaborators, allowing the actions carried out within this entity to be conducted in only one direction, that is, in compliance. of the same objectives, considering that this management is a fundamental element on which the reason for existing and the correct functioning of the organization depend. On the other hand, it shows that the human talent management process is good with 41%, that is, through it, it is possible to produce an adequate performance on the part of the workers, they also increase their skills, knowledge and experiences, so that the organization may be able to execute its activities smoothly and respond efficiently to the demands of the population. In conclusion, we have that the degree of correlation between administrative management and the management of human talent by competence is high positive, the statistical analysis was developed by means of Spearman's Rho, obtaining 0.719 as a result.

Keywords: communication, leadership, motivation, human talent management, administrative management, competition.

INTRODUCCIÓN

El talento puede definirse como el resultado de los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los individuos para ejecutar algunas tareas, de igual manera el talento humano conlleva la mezcla de dichos aspectos, lo cual implica un compromiso en la solución de las diversas problemáticas que puedan presentarse. De modo que ello conforma el capital principal que influencia en la producción y se logren los propósitos previamente propuestos en relación a la institución y a las labores. En la actualidad los cambios que ha habido a nivel mundial han conducido a la era de la globalización y constantes reformas dentro de la organización; dicho suceso ha repercutido en que se de mayor importancia al recurso humano. En cualquier organización el recurso más esencial es el talento humano ya que es necesario para que pueda tener un buen funcionamiento. Por otro lado, este talento es considerado también como la ventaja competitiva mas trascendental que tiene una entidad por tal motivo es necesario la mejora de las políticas de gestión del talento humano con la finalidad de captar un personal apropiado con experiencias, habilidades y competencias que permitan encaminar a la organización hacia el éxito.

La gestión administrativa y la administración del talento humano no resulta ser una tarea fácil puesto que conseguir colaboradores con labores competitivas, seleccionarlos, capacitarlos y adaptarlos a un proceso suele tardar mucho tiempo, pero ello es parte de las tareas que desempeñan el personal dedicado a estos procesos; asimismo otras de las acciones que realizan son la medición del rendimiento, productividad, desempeño a través de diferentes parámetros lo cual en los últimos tiempos en muchas organizaciones suele ser uno de las problemáticas que tienen que enfrentar.

El estudio presenta cinco capítulos, cuya descripción de cada uno de estos se realiza a continuación:

Capitulo I, constituido por el desarrollo de la problemática lo cual da origen al problema principal, en seguida se da a conocer los propósitos que persigue el estudio, las diferentes justificaciones para realizar la investigación, se exponen las variables, asimismo las hipótesis a comprobar.

Capítulo II, sección donde se pone en evidencia la teoría, es decir los antecedentes cuya característica es relacionarse con el estudio en cuestión, por otra parte, se fundamenta a través de las bases teóricas y en la última parte se realiza la definición de los términos vinculados con el tema que se desarrolla.

Capítulo III, conformado por la metodología, lo cual se refiere al tipo de estudio, asimismo el diseño que se encuentra basada la investigación, la población y muestra con que se trabaja, los instrumentos y técnicas que permiten a los investigadores recoger la información, y cuál sería el método para su procesamiento correspondiente.

Capítulo IV, muestra los resultados que han sido obtenidos a través del análisis estadístico respectivo, en primer lugar, corresponde a los datos hallados por cada variable, en seguida las correlaciones realizadas respecto a las hipótesis, a continuación, toda esta información se discute junto a lo que hallaron los antecedentes.

Capítulo V, es la parte donde se exponen las diferentes conclusiones las mismas que dan respuesta a cada objetivo planteado, de ello es que nacen las recomendaciones más adecuadas.

Para finalizar se presenta la bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En la actualidad el entorno empresarial ha sufrido alteraciones a causa de los cambios producidos por la globalización, a raíz de esos cambios la gestión administrativa ha tomado mayor relevancia, Alvarez (2019), menciona que esta gestión es una herramienta utilizada para hacer que todos los procesos vigentes en las organizaciones con base públicas y privadas tengan una ejecución mucho más eficiente y correcta, teniendo como consecuencia que logren cumplir con todas las metas y objetivos propuestos, la gestión logra también que las organizaciones puedan tener un desarrollo más sostenible a través del tiempo en todos los aspectos concernientes a su desarrollo como organización. Por otro lado, el autor Mendoza (2017), aclara que cuando se genera una incorporación de la gestión dentro de las organizaciones estas tienden hacer metódicas que darán como consecuencia la reducción de actividades pendientes y la realización de los procesos eficientemente. No obstante, todos los procesos deben ser planificados previamente, como es el caso del proceso de la contratación del personal, el cual requiere para su ejecución que las actividades deben ser las correctas y los requerimientos dispuestos se logren relacionar directamente con las necesarias para ocupar el cargo; solo con una buena gestión es posible asegurar el éxito de las organizaciones.

En el ámbito internacional es el autor Bresser et al. (2020), quien indicaría que la gestión administrativa es el elemento que hizo posible llegar reestablecer el equilibrio de la economía, eso fue posible porque la gestión administrativa debido a los cambios surgidos en el entorno llegó a sufrir diversos cambios y modificaciones hasta el grado de ser el elemento que llegó a resolver el desequilibrio presentado dentro de la economía. Todas las organizaciones creadas tienen el objetivo principal de enfocar sus actividades y objetivos a reducir en la medida posible las necesidades o carencias que presenten la demanda, es por ello que el modelo directivo que presenta tiene una gran relación con estas necesidades, las organizaciones no deben ser burocráticas. Según el autor Pérez (2022) comenta la gran relevancia de todos los acontecimientos sufridos en los años de la pandemia, en donde considera que fue esta quien permitió que se suscitara cambios con gran relevancia, el autor también da a entender que en esos tiempos se lograron visualizar cambios en los que algunos desaparecieron y otros actualmente siguen vigentes en cuanto al Recursos Humanos se trata ha sufrido mayores alteraciones.

Dentro del Estado peruano la gestión del talento es un proceso que nace a partir de los años 90 y logró adaptarse a las circunstancias del entorno, esta adaptación fue posible porque las organizaciones en su planificación pusieron como base fundamental el talento humano, en su gran mayoría los resultados obtenidos luego de organizaciones que han considerado como importante la gestión del talento humano son quienes han tenido mayores beneficios y grandes resultados hasta obtener su desarrollo y lograr cumplir con sus objetivos. Uno de los problemas que en su momento se tenía presente era que los trabajadores de las distintas organizaciones tomaban la decisión de retirarse de estas organizaciones debido a diversos factores, este fue un gran problema que se suscitó en su momento debido a ello se enfocó a la gestión del talento humano con mayor énfasis para poder hacer la retención de los trabajadores y evitar su retiro. Sin embargo este problema aún sigue vigente ya que se ha logrado visualizar

que en la actualidad las organizaciones luchan por contratar a un personal con capacidades, cualidades y conocimientos excepcionales; no obstante, este personal no permanece mucho tiempo y esto se debe a que las organizaciones se enfocan en conseguir pero no en mantener al personal; es por ello que es importante tener en cuenta el sistema de gestión del talento humano y las estrategias que se deben de utilizar para poder hacer que este personal tenga la intención de quedarse dentro de las organizaciones a realizar actividades y aportar con sus habilidades el éxito de las organizaciones. Todas las medidas tomadas en consideración para retener a los trabajadores deben ser ejecutados de manera periódica a fin de contemplar los avances paso a paso y así obtener buenos resultados ya que esto es una labor de toda la organización no solamente del área que compete la contratación del personal siendo esta el área de Recursos Humanos.

Mendivel et al. (2020), indica que la gestión del talento humano sea fundamenta en ser un factor clave para el desarrollo de las instituciones y que por medio de éstas es posible que se pueda brindar un buen servicio y generar satisfacción a los clientes.

Habiendo conocido la importancia de la gestión del talento humano se llega al desarrollo de la investigación en la municipalidad provincial de Ilo en donde se logra observar que existe una carencia con respecto al conocimiento del personal que labora dentro del área administrativo y en otras áreas, se logra visualizar también que en su gran mayoría el personal no llega a cumplir con todas las características establecidas en el perfil de su contratación por lo que no es capaz de poder llevar a cabo la función de sus obligaciones y responsabilidades de manera eficiente trayendo como consecuencia una mala atención y procesos deficientes; que un personal no pueda tener la capacidad y habilidad necesaria para poder ejercer un cargo, le impide completamente que pueda afrontar los cambios del entorno y mucho más le impide a la institución poder ser flexible y adaptable a estos cambios, lo cual quiere decir que una institución solamente puede llegar a ser eficiente en el desarrollo de sus funciones y ser cumplido en todas sus

responsabilidades si cuenta con el personal adecuado que tenga la capacidad los conocimientos y la habilidad que exige el cargo en el que se encuentra. La falta de contar con un personal especializado en la contratación de nuevo personal para la institución es un gran problema ya que no existe una orientación adecuada y tampoco se puede evaluar de manera correcta el personal postulante ya que el mismo personal que está haciendo la evaluación no tiene el conocimiento que debería de tener ni la experiencia que se tiene que tener; a pesar de ello se opta por contratar a un personal nuevo el cual a inicios de su ejecución dentro de esta institución llega a tener un desempeño deficiente bajo hasta inclusive llega a ser una limitante que no permite que los de más trabajadores puedan llegar a desarrollar su creatividad y pueden ser innovadores porque los retrasa los inhibe y no les deja actuar con libertad porque no se encuentra al mismo nivel de conocimientos y habilidades de los que sí tienen un nivel alto en conocimiento y habilidad. Dentro de estas instalaciones existen muchos personales que no cuentan con este conocimiento siendo el caso que inclusive existe jefes de áreas no pueden llegar a orientar ni a supervisar de manera eficiente los procesos ejecutados por su personal por lo que los controles no están produciendo buenos resultados y todo esto genera una falta en ejecución de los proyectos y en la atención brindada así a la población generando gran incomodidad entre la población.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?

¿Qué relación existe entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?

¿Qué relación existe entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

Determinar la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

La justificación dentro de la presente investigación se fundamenta por indagación y recolección de información teórica sobre las bases estudiadas asimismo sobre la relación de vínculo entre las variables, esta información permitirá que se pueda llegar a conocer con mayor exactitud y profundidad a las variables y así poder resolver y brindar información sobre la deficiencia presente en la gestión dentro de la municipalidad, además que la información servirá como fuente para investigaciones futuras.

Justificación practica

Con respecto a este tipo de justificación se encuentra en dar a conocer la relación presente entre las variables, la finalidad de todo esto es proveer una resolución factible a la institución a tal grado que los resultados alcanzados podrán dar una convicción sobre la gestión y la importancia de esta en la institución, además servirá para el desarrollo de investigaciones que permitieran grandes aportes a la sociedad y al entorno. Dentro del marco del desarrollo de la investigación se proveerá resultados de recomendaciones y conclusiones luego de ejecutar la investigación

Justificación metodológica

El presente proyecto será de gran importancia para el aporte científico porque permitirá demostrar si existe o no una relación entre las variables además contará con sustento teórico y metodológico. Los instrumentos utilizados para analizar la información obtenida en la investigación serán validados por 03 expertos.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Gestión administrativa	Mendivel et al. (2020) Menciona que la agrupación de diversas formas, estrategias y sistemas que permiten poder diseñar un patrón de comportamiento y acción frente a situaciones que comprometen el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, son los factores que determinan a la variable	Para la medición de la variable se hará uso del cuestionario teniendo en consideración las 3 dimensiones respectivas	1. Motivación	1.1. Capacidad de logro de meta 1.2. Autonomía para la realización de la tarea	Encuestas: Cuestionario	1,6
			2. Liderazgo	2.1. Estímulo intelectual 2.2. Consideración individualizada		7,14
			3. Comunicación	3.1. Forma de comunicación 3.2. Solución de conflictos		15,20
Variable 2: Gestión del talento humano por competencia	Mena et al (2019), indica que las capacidades y cualidades son los factores de permitirán determinar el comportamiento que efectuara una persona cuando tenga que afrontar sus responsabilidades y obligaciones.	Para la medición de la variable se hará uso del cuestionario teniendo en consideración las 3 dimensiones respectivas	1. Gestión del desempeño	1.1. Orientación a resultados 1.2. Trabajo en equipo	Encuestas: Cuestionario	1,6
			2. Clima organizacional	2.1. Relaciones interpersonales 2.2. Comunicación empática		7,12
			3. Selección de personal	3.1. Rotación de puesto 3.2. Captación de personal		13,20

Nota: Elaborado por los autores

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.
2. Existe relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.
3. Existe relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Ordóñez, Cárdenas, Cuadrado y Zamora (2021), lleva a cabo la ejecución de una investigación en donde se enfoca en construir un artículo científico el cual se basa sobre la gestión administrativa dentro de las instituciones de educación superior en Ecuador, el objetivo del estudio se refiere al análisis de la gestión administrativa dentro de la unidad investigada siendo la Universidad católica de Cuenca. Para el desarrollo de la investigación los autores consideraron que la metodología implicada en el estudio estaría conformada por las siguientes: descriptiva deductivo enfoque cualitativo y transversal. Luego de haber analizado la información recogida en el estudio se obtuvo resultados en donde se logra visualizar que existe según la evaluación realizada al control interno un 68% de confianza, un 32% con nivel de riesgo por lo que se concluye que todas las debilidades encontradas dentro de la gestión representan riesgo para la ejecución de los planes, así como carencias con respecto a procedimiento del plan de contingencia y diversas medidas de corrección para cuidado del medio ambiente

Romero, y Salcedo (2019), lleva a cabo la ejecución de una investigación sobre las estrategias que permitirán el fortalecimiento del proceso de gestión del talento humano, el objetivo del estudio se enfoca directamente en dar a conocer la propuesta de estrategias que permitirán

fortalecer el proceso dentro del sistema de gestión de calidad. Para ello es necesario que la metodología implicada en el estudio se enfoque directamente en hacer uso de una investigación básica y descriptiva; los resultados encontrados en el estudio dan a conocer que existen inconformidades con respecto a la implementación en la totalidad de los requisitos solicitados por SGC; también se encontró que existen en otras áreas en donde no se ha logrado tener un control adecuado sobre las acciones realizadas por ende no se logra visualizar el cumplimiento de los objetivos; otro de los resultados encontrados dan a conocer que todas las etapas pertenecientes al GTH llega a presentar fallas que afectan directamente a los procedimientos del SGC . Por lo que se concluye que dentro del estudio se encuentran que los procesos realizados son ineficientes debido a que dentro de ellos se encuentran fallas y el incumplimiento de las normas reglamentarias de los procesos de calidad.

Mena, Freire, Sinaluisa y Santillán (2020), desarrolla la ejecución de una investigación sobre un modelo de gestión del talento humano y las competencias en la planta de pintura de los CIAUTO en Ecuador; la metodología aplicada en el estudio se enfoca en hacer un análisis bibliográfico sobre la información perteneciente a las variables. Los resultados encontrados en el estudio dan a conocer la identificación sobre todo los puestos de trabajo que hayan sido requeridos para poder ocupar los puestos correspondientes a la elaboración de los diseños, también se encontró que el método aplicado fue el del Delphi y que todas las actividades realizadas son desempeñadas por un trabajador de manera individual según su puesto de trabajo. La conclusión del estudio se enfoca en conocer el desarrollo de procedimiento de la gestión del talento humano en donde el personal que labora se encuentra satisfecho con su puesto de trabajo por lo que la gestión del talento humano es un factor que permite el mejoramiento de los procesos y procedimientos suscitados dentro de una producción.

En el ámbito nacional:

Mendivel, Lavado y Sánchez (2020), llevan a cabo el desarrollo de la investigación de la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencias en la Universidad de Chanchamayo, el objetivo de la investigación pretende encontrar si existe alguna relación que se estaría generando entre las variables mencionadas anteriormente. La metodología estuvo conformada por una investigación correlacional, básica y no experimental, la muestra se conformó por la suma de 20 personas quienes laboraban dentro de esta Universidad. Los resultados encontrados en la investigación dan a conocer que en efecto existe una relación entre las variables con un p-valor: $0,000 < 0,010$ la cual indicaría esta correlación asimismo se logró encontrar por percepción de la muestra que la gestión administrativa se encuentra dentro de esta Universidad en un 40%; mientras tanto la gestión del talento humano es un 50%. Por lo tanto, la conclusión del estudio sería la siguiente: la correlación es positiva entre las variables por lo tanto cuentan con trabajadores que tengan conocimientos y capacidades de acordes al cargo que ocupan por lo que estas competencias son favorables para la Universidad.

Chero (2022), llevo a cabo la ejecución de la investigación el cual se fundamentó en las características propias de un artículo científico, la dirección de la investigación se generó en busca de la relación que se produce entre las variables de la gestión administrativa y la gestión del talento humano, para el desarrollo de la investigación se consideró como unidad de investigación a la dirección regional de educación. La metodología del estudio estuvo conformada por las características propias de investigaciones como: descriptiva, transversal, no experimental y contemplo la cantidad de 60 personas que laboraban dentro de la unidad investigada. Luego de proceder a hacer el análisis respectivo de los datos se encontró los siguientes resultados: según la percepción de la muestra la gran mayoría encuentra a la primera variable en un 95%; mientras que en la segunda variable consideran que se encuentran en un 93.3%. Por todo lo

expuesto anteriormente se concluye existencia de una correlación positiva con un valor de 0.410 de Spearman.

Romani (2022), ejecuta la investigación de una tesis en donde consigno que la unidad de investigación fueran todas instituciones educativas en Santa Anita sector este en Lima. El objetivo de la investigación se fundamentó en lograr determinar la presencia de una relación que se pudiese estar generando entre las variables. La metodología de la investigación se conformó por las investigaciones: básicas, no experimental, descriptivo y correlacional; mientras tanto la muestra fue de 40 directivos de las instituciones educativas. Luego de realizar todos los procedimientos respectivos para analizar la información conseguida de la muestra se obtuvo los siguientes resultados: existe valor de Pearson de 0.609, según la muestra la primera variable se encuentra ejecutándose en un nivel eficiente con un 25%, en tanto para la segunda variable su ejecución se genera en un porcentaje de 52.5%. Por lo tanto, la conclusión se fundamenta en esos resultados dándose a entender que existe una correlación de positiva pero media.

En el ámbito local:

Gonzales (2021), lleva a cabo la ejecución de una investigación en donde se enfoca en desarrollar el estudio sobre el talento humano por competencia, el desempeño laboral y el buen trato hacia el cliente, el objetivo de la investigación fue lograr identificar la existencia de una influencia entre las variables dentro de la empresa hotelera Libertador ubicada en la región de Puno. La metodología de la investigación está conformada por las estructuras de las investigaciones de tipo básicas, no experimental con diseño correlacional y además de todo ello la muestra fue seleccionada en un conjunto de 25 personas quienes laboran dentro del hotel. Luego de proceder con el proceso respectivo para analizar la información recolectada se encontró que los resultados dan a conocer que las dimensiones más relevantes es la persistencia con un 52% en donde la gran mayoría de objetivos se llega a cumplir en un 28%; en tanto otra de las dimensiones

relevantes se encuentra la participación con un 56% el cual según la muestra considera que el compromiso de los trabajadores del hotel está siendo en un 32% permitiendo que el crecimiento de los activos del hotel sea de manera constante; con respecto a la atención del cliente esta dimensión según la muestra presenta un 48% en donde se logra encontrar que en un 16% la atención al cliente sea de manera cordial todo el tiempo que se de esta atención. Por lo que se concluye que dentro de la investigación se logra encontrar que existe una influencia por parte de la gestión del talento humano en la prestación del servicio dentro de la empresa hotelera.

Sandoval (2021), lleva a cabo la investigación en donde estudia diferentes variables siendo estas las siguientes: primero se encuentra estudia la gestión del talento humano y segundo la gestión educativa, el objetivo de la investigación se enfoca en lograr determinar cuál es el nivel de correlación presentada entre las variables; además de ello el investigador considero como unidad investigada a las instituciones educativas de Iquitos en Chumbivilcas. Para el desarrollo pertinente de la investigación fue necesario que la metodología estuviera contemplada bajo el enfoque de las estructuras de las investigaciones básicas, no experimentales, con diseño correlacional y que la muestra estuviera conformada por la cantidad de 1144 personas, quienes tenían un contrato laboral con estas instituciones. Los resultados encontrados luego de realizarse los procedimientos correspondientes al análisis de información dan a conocer los resultados de la prueba de correlación de Pearson con 0.451. Estos resultados permiten que se llegue a la siguiente conclusión: con el valor obtenido de Pearson se demuestra que existe una correlación, no obstante, esta es débil.

Chambilla (2022), desarrollo en investigación fundamentada en estudiar a la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en las instituciones educativas del nivel primario en Tacna, el objetivo del estudio se enfoca en lograr encontrar la existencia de un algún tipo de influencia sucedida entre las variables. La metodología aplicada en la investigación se conforma por investigaciones de tipologías descriptivas,

explicativas y además de la confirmación de 222 maestros considerados como muestra a los que se les aplicaron de manera individual diversos instrumentos para obtener información que permita poder encontrar la influencia. Posterior al análisis de información se logra obtener los resultados que indicarían claramente que existe un valor de Spearman de 0,247 por lo que además basándose en estos resultados la conclusión del estudio se enfoca en la existencia de la influencia entre las variables, aunque está resulta ser débil; por lo que la gestión del talento humano tiene una influencia débil con respecto al desempeño laboral que presentan los maestros de las instituciones públicas de la ciudad de Tacna.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión administrativa

Gestión

Salgueiro (2015), menciona:

Las decisiones puestas en acciones logran que se consiga cumplir con las responsabilidades, mas cuando estas decisiones están enfocadas en el uso del recurso de manera eficiente dentro de una organización, además cuando los objetivos son previamente estudiados dentro del plan que se manejara es mas sencillo el cumplimiento de las metas el autor menciona que la selección de los objetivos debe ir de acorde a los ideales que hacen posible que la estructura de la organización sea estable y equilibrado. (p.45)

Administración

La definición de este término para Robbins y Coulter (2014) llega a ser:

El elemento principal que permitirá que los sucesos ocurridos dentro de una organización sean los adecuados, así también que la coordinación sea la más eficiente; no obstante es importante mencionar que dentro de la administración es necesario que se llegue

a supervisar todas las actividades realizadas en un periodo de tiempo establecido a fin de poder conocer si el actuar dentro de la organización ha sido la correcta y la más eficiente, en el caso de que no hubiese sido la correcta se procede a realizar una modificación de las actividades a fin de corregir todo lo que no contribuirá de manera positiva al desarrollo de la organización. (p.32)

Gestión administrativa

Vásquez (2015), llega a poner en discusión la definición de esta variable en donde claramente considera que se puede dar una gestión administrativa siempre cuando esta esté conformada por un grupo de personas y recursos económicos que permitan el proceder de las acciones correspondiente el cumplimiento de los objetivos haciendo uso para ello de todos los recursos disponibles dentro de la organización.

Chiavenato (2014) comenta:

Es conocida cómo un eje el mismo que permitirá que las actividades suscitadas dentro de una organización puedan conducirse en una sola dirección y el cumplimiento de los mismos objetivos sin que exista algún tipo de confusión o variación, este eje es utilizado en todas las organizaciones ya sean públicas o privadas y su finalidad se encuentra en lograr que se cumplan los objetivos y permitir la satisfacción de los demandantes. Las actividades puedan ser enfocadas en una sola dirección: primero se encuentra la planeación en donde se trata de armar teóricamente todos los procedimientos, normas, políticas y sistemas que permitirán que las actividades y decisiones tomadas dentro de las organizaciones puedan enfocarse en el cumplimiento de los objetivos y las metas, seguida de la organización aquí se trata del orden jerárquico tanto de los cargos como de las funciones y responsabilidades que debe de asumir cada personal, tercero se encuentra la dirección se trata de hacer tomar las mejores decisiones considerando la información que dentro de la

planeación preside, y finalmente el control en este apartado se conoce y se lleva a cabo con exactitud cada una de las decisiones y acciones que han sido tomadas y se procede a hacer una comparación y evaluación para verificar si estas se están generando en base a la planeación previamente establecida o conocer la razón por la que se están generando, así mismo si todas estas actividades generadas no son las correctas ni están ligadas legalmente a las actividades que deben ser realizadas dentro de las organizaciones éstas procederán a ser modificadas y alteradas según el responsable del área o de la organización. Por todo lo expuesto anteriormente según el autor se logra conocer que la administración es un elemento fundamental del cual depende la razón de existir y el funcionamiento correcto de la organización por lo tanto por medio de la administración se puede llegar a conseguir el éxito (p. 1)

Sánchez (2014) indica:

Todas las organizaciones sin importar su tamaño ni el sector a donde se dirigen están conformadas bajo las mismas estructuras que permiten que el funcionamiento de estas puedan generarse sin mayores complicaciones, siendo estas estructuras las básicas que permiten a todas las organizaciones poder ser responsables con sus funciones y obligaciones; una de ellas es la destinación de las responsabilidades sobre el manejo general de la organización esto quiere decir que se debe de seleccionar a un responsable que tenga consigo los conocimientos, capacidades y cualidades necesarias para poder dirigir a todo el personal y poder tomar las decisiones más acertadas según el entorno actual, también se encuentra que todas las organizaciones deben poseer un documento en donde previamente se establezca las condiciones con las que se van a laborar y que acciones están permitidas, seguidamente como acción básica se encuentra organizar al personal dependiendo de los conocimientos y capacidades de cada uno se y considerando qué responsabilidades es

capaz de asumir, otro es el seguimiento necesario para poder conocer las acciones ya ejecutadas dentro de la organización y finalmente se encuentra el control de todas las decisiones que hayan sido tomadas tanto por el personal responsable de la organización como por los demás personales; es así que solamente logrando cumplirse con estas estructuras básicas la organización puede llegar a comenzar con sus labores de manera eficiente cumpliendo con todas sus responsabilidades. (p. 108)

Mendivel et al. (2020), comenta que es todas las estrategias y sistemas con los que se puede llegar a diseñar una sola dirección y enfocarse en esta para poder hacer que las organizaciones logren encontrar el éxito, para todo ello es necesario que las organizaciones sepan y estén seguros que es lo que quieren conseguir y cuánto están dispuestos a invertir.

Balcázar (2020), menciona que dentro de esta gestión se necesita llevar a cabo la selección de estrategia para que la organización pueda funcionar y está encaminada en cumplir con las demandas de sus clientes.

Robbins y Coulter (2014), comentan en la gestión administrativa se relaciona directamente con funciones previamente establecidas como son la supervisión y la coordinación mismos que permiten que todos los trabajadores de una organización puedan actuar de manera responsable y eficazmente, los autores mencionan claramente que la gestión administrativa resulta ser un proceso con el cual es posible el funcionamiento de la organización, además es utilizada para lograr el cumplimiento de los objetivos.

Habiendo conocido las definiciones con los que engloban el término de gestión administrativa se puede deducir que está resulta ser uno de los elementos más utilizados dentro de las organizaciones que tiene como objetivo satisfacer a su demanda, así también se llegó a conocer que por medio de ello es posible que todos los miembros pertenecientes a una organización lleguen a laborar en conjunto intercambiando pensamientos,

costumbres, ideas y emociones; otra conclusión a la que se llegó es que dentro de la gestión administrativa se encuentran diversos elementos y herramientas que permiten que las acciones ejecutadas por el personal puedan producir buenos resultados haciendo que la organización llegue a conseguir el éxito.

Importancia de la gestión administrativa

Álvarez (2019), aporta información en donde permite conocer que la gestión administrativa posee una gran relevancia frente al desarrollo de las organizaciones debido a que por medio de éstas se facilita los procesos y la integración de todos los participantes que laboran dentro de una organización, además por medio del uso de esta gestión administrativa las organizaciones llegan a tener grandes beneficios y resultados en donde se demuestra la eficiencia, el compromiso y la responsabilidad; además de todo lo expuesto se debe agregar que otra de las razones del porque es importante la gestión, es porque mediante ella se logra modificar, alterar diversos procesos con la finalidad que el resultado de este sea el más beneficioso para la organización.

Chiavenato (2014) comenta lo siguiente:

En el entorno empresarial existen diversos mercados y un sinnúmero de clientes con distintas necesidades, por lo tanto, hay tantos mercados para abarcar para la empresa que decide emprender para generar un bien o servicio, todos los mercados son diferentes y cada uno de ellos posee diversas necesidades, con distintas expectativas y sobre todo con diferentes requerimientos. Todas las organizaciones en el momento de su creación tienden que definir los sectores en donde se dirigirán sus actividades y también cuáles serán los objetivos que deben de cumplir es por ello que cada organización presenta diferentes objetivos y ejecuta sus actividades enfocándose en todo ello. (p. 9).

Características de la gestión administrativa

Dentro de la gestión se presenta diversas características que hacen que la gestión administrativa sea caracterizada por:

- Los procesos dentro de la gestión son fundamentados en base a cuatro componentes, siendo primero de ellos la planificación, seguido de la organización, luego le sigue el control y finalmente se encuentra la dirección.
- Otra de las características se encuentra que dentro de la gestión se da la ejecución de los cuatro componentes por igual, en donde uno no es más importante que otro, sino todo lo contrario solamente con el trabajo de los cuatro es posible que el desarrollo de los procesos y actividades se generen sin complicaciones y dando resultados eficientes.
- Finalmente, la última característica menciona que todos los componentes llegan a convertirse en uno solo, es decir que en la ejecución de ellos se produce la unión.

Dimensiones

Morales y Prieto (2013) dan a conocer la existencia de diversas dimensiones que se encuentran dentro de la primera variable y estas según los autores son las siguientes:

☐ Motivación

Morales y Prieto (2013), esta dimensión trata de ser la fuente que permitirá que sea posible la ejecución de las actividades en donde estas se desarrollen involucrando emociones y sentimientos de superación y de desarrollo profesional, además de ser también el impulso que hace posible que todos los trabajadores de una organización tengan el compromiso de ser responsables y conscientes con cada decisión y actividad que vaya llevando a cabo. Este es un elemento tangible e intangible que produce en las personas alteraciones emocionales y cambios repentinos de pensamientos, todas estas modificaciones en la

persona dependerán de cuanta motivación necesite y de las experiencias que haya vivido anteriormente.

Según Alles (2017), menciona que esta dimensión es una de las características más relevantes de la persona que le permite poder llevar a cabo el desarrollo de acciones planteados con antelación; el autor menciona que es el impulso que logra que la persona que lo tiene tenga la capacidad de cumplir con sus funciones y tenga el pensamiento de crecer en todos los ámbitos.

Napolitano (2018), comenta que la definición es ser el elemento que hace posible que se logre promover que todas las actividades de la persona dentro de su zona de trabajo sean eficientes. Existen diversos tipos de motivación están las tangibles son las que se pueden lograr visualizar y tocar fácilmente, mientras por el otro lado se encuentra lo que son los intangibles en donde se muestra que solamente pueden ser percibidos interiormente como el caso de las palabras.

Según lo declarado por los autores se puede sintetizar que la motivación es la fuente que permite y logra hacer que se lleve a cabo cualquier actividad que sea realizada con emociones y sentimientos de positividad, la motivación es la razón por la cual las personas que laboran dentro de las organizaciones pueden llegar a desempeñar de manera eficiente el cumplimiento de sus responsabilidades y hacer que sus funciones vayan de acorde con el objetivo de las organizaciones, por lo que el comportamiento de ellos va a depender de la motivación que tenga y el desarrollo de sus habilidades también.

☐ **Liderazgo**

Morales y Prieto (2013), menciona claramente que la definición de esta dimensión está relacionada directamente con las habilidades gerenciales y las actividades sobre las directrices de la organización; la persona que posee las características propias del liderazgo es considerado un líder el cual influencia según su ideología a otras

personas y las conduce hacia una sola dirección, estando con cada uno de ellos en todo el proceso hasta lograr alcanzar el objetivo. La persona designada como líder es aquella que debe de contar con capacidades y habilidades las cuales le permitan poder designar de manera eficiente las responsabilidades y funciones de acuerdo al cargo que cada uno de los trabajadores o miembros de equipo disponga; esta persona es el único capaz de poder motivar a todos los miembros pertenecientes a la organización.

Napolitano (2018), menciona que liderazgo son aquellas características requeridas dentro de una organización y encargadas a una persona, misma que tendrá que cumplir en su totalidad con estas características, siendo que las características mencionadas están ligadas a la comunicación e integración en equipo algunas mencionadas son las siguientes: primero que exista fluidez en la comunicación que preside, segundo que pueda transmitir seguridad, tercero que sea capaz de poder demostrar el desarrollo de las actividades, cuarto que tenga la habilidad de poder designar eficientemente las responsabilidades a cada persona según el análisis que realice de las competencias de ellos y finalmente que tenga conciencia, valores, moral y ética para que por medio de todo esto pueda guiar a todos los participantes de manera correcta, legal y transparente.

En tanto los autores Gullo y Nardulli (2018) comparten la opinión que el liderazgo es un elemento clave que permite poder guiar y direccionar todos los esfuerzos dentro de una organización en una sola dirección. Normalmente dentro de las organizaciones se designa a una persona encargada de dirigir a toda la organización, no obstante, este responsable debe de poseer ciertas habilidades y asumir responsabilidades; por lo que esta persona llega a considerarse como líder y su principal función se embarcará en influenciar al personal siguiendo el cumplimiento de los objetivos de la organización y permitir el desenvolvimiento de cada trabajador de manera eficiente y con libertad.

Posterior al conocimiento de definiciones y conceptos que poseen y declararon los autores mencionados anteriormente se puede deducir y concluir que esta dimensión es aquella en dónde se lleva a cabo la ejecución de mando dirección y acompañamiento de jefe responsable de toda la organización hacia las demás personas que laboran dentro de la organización.

☐ **Comunicación**

Morales y Prieto (2013), declaran que la comunicación es el resultado de diversas tomas de decisiones las cuales son fundamentadas en los objetivos de transmitir información, por lo tanto, la comunicación es una actividad que se desarrolla para poder hacer un intercambio de conocimientos e información pudiendo ser éste entre dos o más personas.

Gullo y Nardulli (2018), indica que la definición de esta variable se encuentra arraigada de manera muy profunda a características propias del intercambio de conocimientos y la sociabilidad de información, los autores mencionan la importancia que existe y las mejoras que se produce cuando se genera una comunicación eficiente; los autores mencionan también un hecho importante en donde declara que la transmisión de información puede generarse si el emisor de él posee conocimientos sobre el tema por lo que puede brindarle una información más exacta y verídica al receptor.

Según toda la información mencionada, la comunicación es una dimensión en dónde se practica la transmisión de información y está conformada por dos partes siendo la primera quien emite la información y la segunda que lo recibe, sin embargo, esta emisión y recepción de información pueden darse entre una dos o más personas.

Variable 2: Gestión del talento humano por competencias

Ibáñez (2019), menciona que la definición de esta variable es un elemento el cual convenientemente la organización incluye para poder invertir en él y

hacer que por medio de este se pueda lograr el cumplimiento a los objetivos las metas y alcanzar el éxito. Aunque el autor menciona que el talento humano no es considerado como un recurso como tal, pero sí se considera como un elemento incluido dentro de la organización que permite que los procesos y las actividades suscitadas dentro de esta se puedan producir de manera eficiente y correcta (p. 69).

Se resalta la relevancia de sus principales características siendo que estas son las habilidades y los conocimientos, con los que se es posible llevar a cabo la ejecución de las actividades, estas características son visuales cuales se logra analizar los resultados obtenidos en su uso.

Chiavenato (2017) menciona que se ocupa de todas aquellas acciones, elementos, que generan un activo dentro de la organización, la gestión del talento humano logra hacer que todo lo tangible pueda crecer y logre fortalecer las capacidades provenientes del recurso humano. (p. 96)

Mena et al (2019), menciona que dentro de esta variable se presentan las capacidades de las personas por sus competencias, mismas que debe estar estructurado y compuesto por diversos atributos que permitan a la persona en su momento ser capaz de demostrarlo tenido un desempeño excelente. El personal que labora dentro de las organizaciones tiene que tener una serie de atributos para que pueda responder de manera eficiente con las tareas asignadas al cargo que ocupa, y pueda lograr crecer profesionalmente desempeñando un buen trabajo.

Jara et al. (2018), menciona que esta variable es un grupo de diferentes acciones, estrategias y diversos procesos que unidos logran incrementar la eficacia en los resultados de la organización; la finalidad principal de usar esta variable es que se consiga cumplir en su totalidad todos los objetivos establecidos dentro de la organización.

A causa de las alteraciones y modificación que sufre el mercado de manera constante es que se creó la necesidad de que las organizaciones tengan que ampliar sus áreas y enfocarse en agrandar los espacios de su

infraestructura y con ello lograr incorporar a la gestión del talento humano en donde se trabaja actividades que incumbe directamente al personal de la organización, porque se trabaja en sus emociones y pensamientos haciendo que por medio de todo esto la organización pueda lograr usar sus capacidades y habilidades. Es sabido que las personas solo pueden demostrar todos sus conocimientos y atributos cuando se sienten motivado y tiene una razón para hacerlo, dentro de esta nueva área es donde se quiere hacer eso.

Montoya y Boyero (2016), en concreto comentan que es el elemento y herramienta que al ser empleado dentro de la organización este logra incrementar gradualmente su economía, por medio de su uso se logra que la organización pueda ser capaz de ejecutar sin contratiempos sus actividades y responder eficientemente a las demandas de sus clientes.

Luego de haber conocido las diferentes interpretaciones de definiciones y conceptos que poseen los autores se puede concluir de la gestión del talento humano por competencias es un elemento cuya finalidad permite a las organizaciones ser competitivas y poder ejecutar sus actividades y procesos de manera eficiente sin tener que la retrasarlas, también se concluye que por medio de estas gestiones es posible que las personas puedan llegar a demostrar todas sus habilidades y conocimientos referente a temas que competen el cargo que ocupan dentro de la organización y finalmente de la gestión del talento humano logra fortalecer los recursos que tiene la organización haciendo por un lado de Recursos Humanos pueda desarrollarse y desenvolverse libremente y por el otro que los recursos económicos pueda incrementarse y puede hacerse uso de manera correcta.

Importancia

La relevancia que posee esta gestión es que se logre producir un rendimiento adecuado a la remuneración generado a los trabajadores por parte de la organización donde laboran, también que estos puedan incrementar sus

habilidades, conocimientos y experiencias. La motivación es la fuente que hará posible que las personas lleguen a integrarse ya desarrollar todas sus habilidades en un ambiente que se direcciona a un solo enfoque y a una sola meta.

Otra de las relevancias que posee esta variable es que dentro de él se encuentran ubicadas funciones en donde se consigna el cumplimiento de las responsabilidades tanto de la organización en general como de los cargos de cada personal , el autor Sandoval (2021) da a conocer que existen otra es importancias como es la siguiente: las organizaciones necesitan la intervención de esta gestión para que el funcionamiento de éste pueda llegar a generarse de manera eficiente y no presente ningún tipo de debilidad o error, todo esto se debe a que el funcionamiento de la organización se genera por medio de las acciones y decisiones tomadas por todos los participantes que labora dentro de ella y por todos los esfuerzos que ponen para llevarlos a cabo. (p.145)

Guelgue y Montilla (2013), comenta que la importancia de esta gestión se debe a los resultados obtenido en el aspecto económico ya que en función a su papel logra incrementar este aspecto y hace posible que los cambios generados dentro de las organizaciones sean más visibles dentro del mercado; la gestión en relación al aspecto económico tienen un agente que interviene directamente entre ambos y este son los trabajadores ya que los que se encargan de ejecutarlos y hacer uso son ellos porque por un lado la gestión hace que el desempeño del trabajador sea eficiente y por otro lado al generarse este desempeño se incrementa la economía. (p. 56)

Objetivos de gestión basados en competencias

La gestión por competencias es una herramienta que permite que se pueda dirigir de manera adecuada al personal asignando a un responsable, por lo que el objetivo principal de éste se basara en la designación de la dirección a un responsable apto para asumir las responsabilidades competentes al cargo de líder, así mismo como la gestión del recurso humano se dará de

manera más organizada. Gonzales (2021) comenta que existen otros objetivos que también deben ser cumplidos dentro de la gestión de por competencias y éstas son las siguientes mostradas a continuación:

- ☒ Alineación de todas las estrategias según los objetivos dispuestos dentro de la organización, que todos los esfuerzos y actividades del recurso humano se entrelazan con los objetivos
- ☒ Son el personal quiénes hacen posible el cumplimiento de los objetivos, es por ello que en el marco de la gestión se debe de permitir al trabajador poder alinear sus esfuerzos sentimientos y pensamientos con las de la organización, esto se traducirá en el comportamiento que tendrán los trabajadores y en sus resultados.
- ☒ Lograr mejorar la designación de cargos según el análisis respectivo de los requerimientos necesarios para cumplir con las funciones del puesto, estos análisis se deben dar también al perfil que presenta el postulante y en conjunto con el resultado de los requerimientos se haga una comparación en donde se pueda visualizar cuál postulante es el adecuado. Al realizar esta comparación se deben de cumplir ciertos requerimientos en donde se pueda llegar a esclarecer y verificar que en efecto el postulante cumple con todos los conocimientos, la experiencia y las habilidades necesarias para ocupar el puesto disponible; también se debe de analizar sí los medios a utilizarse como forma de compensación por las actividades que se llevarán a cabo en el cargo al que se está postulando son las adecuadas y están en función a las responsabilidades que se ejercerán en el puesto (Becerra y Campos, 2012)
- ☒ Llevar a cabo la implementación de un estilo nuevo en donde se logre visualizar y es esclarecer cuáles son las características propias que debe tener la persona a quién se le va a designar el cargo de líder de la organización, debido a que estas responsabilidades asumidas por el líder afectarán gravemente la estabilidad económica de la organización

y por tanto del líder dependerá el rumbo y el desarrollo tanto de la organización en general como del personal de manera individual.

Dimensiones

☐ Gestión del desempeño

Chiavenato (2014), da a conocer que según los estudios realizados la definición de esta dimensión se encuentra en ser una de las principales herramientas que permiten que se ejecuten acciones en donde las organizaciones logren direccionar sus esfuerzos para crear una promoción hacia el talento que disponen sus trabajadores.

La finalidad de todo ello es hacer que las actividades llevadas a cargo por el personal puedan llegar a tener unos resultados que permita demostrar la mejoría del personal, la interacción de todos ellos, la comunicación eficiente, satisfacción a la demanda y crecimiento económico para la organización como para el personal también. La importancia de todo esto se encuentra en que por medio de esta gestión y en conjunto con acciones de evaluación se puede llegar a tener establecido cuáles son los talentos que se encuentran dentro de la organización y quienes con exactitud son las personas que las poseen, así como también se pueda generar una posibilidad de formación más estable entre el personal para su desarrollo.

☐ Clima organizacional

Robbins y Judge (2017), indican| y especifican que la definición de esta dimensión se encuentra en el conjunto de diversas características que llegan a afectar el comportamiento que tienen las personas cuándo ejercen sus funciones y responsabilidades dentro de una organización. Todo ello quiere dar a conocer que esta dimensión es el aspecto más relevante en dónde se puede conocer cómo las personas actúan ante diferentes situaciones, se relaciona directamente con factores quienes logran mejorar el desempeño del trabajador en periodos de tiempo

determinados y estos factores son la comodidad laboral y la carga de trabajo.

Duque (2014), llega a considerar a esta dimensión como una característica principal para definir el ambiente que se sostiene dentro de la infraestructura de una organización, este ambiente es quien permitirá que el trabajador pueda llegar a ejercer sus funciones con libertad y con comodidad; dimensión resulta ser aquella característica que permitirá establecer cuáles son las características que describen a la organización de manera interna.

Louffat y Jauregui (2019), explica que esta dimensión presenta una gran relevancia dentro de las organizaciones debido a que en su estructura, y la cultura que en ella preside y en la forma en que se genera influye directamente en el estado de ánimo físico y mental de las personas que deciden laborar dentro de una organización determinada, no obstante es importante resaltar el hecho de que los trabajadores provienen de diversos climas laborales de sus otros trabajos con otras organizaciones donde ya tienen establecidos una cultura, misma que ha influenciado en su comportamiento así como la nueva influencia que tendrán con el clima que se denotará dentro de la organización donde comenzarán sus funciones; todo esto quiere dar a conocer que las organizaciones presentan distintos climas y ambientes laborales, es por ello que en cada uno de ellos vivirá cosas diferentes y la influencia que el clima tendrá en su comportamiento también será diferentes los cuales se verán resaltados en los resultados obtenidos por la ejecución de sus funciones y responsabilidades ejercidas por el personal. Las personas son seres que pueden llegar a adaptarse y a integrarse en un ambiente esta integración y adaptación se da de manera más rápida cuando dentro de ello existe un ambiente y un clima acorde con su personalidad y es más difícil la adaptación cuando este clima resulta ser opuesto al de su personalidad y a lo que está acostumbrado a vivir y el clima organizacional influencia directamente en la motivación de sus

trabajadores, esta dimensión determina si la organización podrá conseguir el éxito mentalmente su destino será el fracaso.

☐ **Selección del personal**

Rodríguez (2020), menciona que dentro de esta etapa se logra reducir la cantidad de personas postulantes a un cargo que en su defecto no llegan a cumplir todos los requerimientos necesarios para ocupar un puesto, por lo que por medio de esta etapa se logra eliminar a los candidatos que no llegan a cubrir con el perfil que presenta la organización cuando hace la convocatoria. Se resalta la definición de esta dimensión en donde comenta que es un proceso que integra diversas técnicas que permiten poder encontrar al profesional que cumpla con las características propias del cargo y pueda ser capaz de hacerse responsable de dichas características (p. 88)

Según lo expuesto anteriormente se puede sintetizar la información en donde se da a conocer que la definición de esta dimensión se encuentra básicamente en ser un filtro por el cual pasan todas las personas postulantes al cargo y son analizados según la información que presentan dentro de los documentos que entregan y también el análisis físico que da a conocer cuando están siendo entrevistados, los resultados de ambas situaciones dan a conocer si el candidato es el adecuado o no presenta la capacidad para ejercer funciones con respecto al cargo.

2.3. Marco conceptual

Gestión administrativa: es un programa desarrollado dentro de una organización el cual tiene consigo una estructura que se orienta directamente en hacer uso de los recursos disponibles que presenta la organización de manera eficiente para lograr cumplir los objetivos.

Gestión del Talento Humano: llega a ser el conjunto de diversas políticas que establecen cuáles son las prácticas que deben ejercerse dentro de los cargos que dispone cada personal según sus capacidades y habilidades

Selección del personal: son las acciones dadas a conocer dentro de un proceso el cual tiene por finalidad poder elegir al personal y candidato que cumpla con todos los requerimientos establecidos dentro del cargo disponible en una organización.

Comunicación: Se llega a determinar qué es el intercambio que se genera en el momento de querer conocer una situación siendo esta la información que se maneja de cada situación y logra ser tras la data a la persona receptora.

Liderazgo: es una habilidad adquirida por la experiencia vivida de una persona, el liderazgo es la fuente que permite influenciar directamente en todas las personas con las que se tiene un contacto directo; la finalidad del liderazgo radica incumplir con todos los objetivos que se hayan establecido con antelación.

Trabajo en equipo: pueden ser una o varias actividades realizadas en conjunto por un grupo de personas que al interactuar resuelven una situación, aportando sus conocimientos, habilidades y aptitudes para resolver dicha situación.

Reclutamiento: es un proceso que se genera con la finalidad de agrupar en un espacio determinado a un grupo de personas que puedan ser competentes para ocupar un puesto determinado.

Clima organizacional: se le conoce a la situación que se genera dentro de las infraestructuras de las organizaciones cuando el personal comienza a ejecutar sus funciones y obligaciones, esta situación influye en el comportamiento de todo el personal por ende ocasiona el crecimiento o deceso de la organización dependiendo qué tan bueno es el clima dentro de ella

Satisfacción laboral: se logra denominar como satisfacción a la comodidad y cumplimiento de expectativas presentes en una persona, en el ámbito laboral trata de todas las condiciones sostenidas dentro de la infraestructura

de las organizaciones si estas son las adecuadas y pertinentes para el desarrollo de las funciones y responsabilidades asignadas a cada persona.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Y la presente investigación se designó como tipo de investigación a básica porque según la información presidida por los autores Padilla y Marroquín (2021) dan a conocer que este tipo de investigación tiene como fundamento el descubrimiento de información nueva.

En tanto al nivel de investigación se designó al descriptivo y según la información que sustenta el autor Valderrama (2015) precisa que este tipo de nivel logra especificar todas las características y propiedades que sean sometidos a un análisis en este caso a las variables. También comenta que este tipo de nivel tiene la finalidad de hacer un recojo de información de manera verídica sobre las variables

Asimismo, se designó el nivel correlacional que según el autor Valderrama (2015) este tipo de nivel es aquel en donde se efectúa estudios con finalidades de reconocimiento de relación o asociación entre variables.

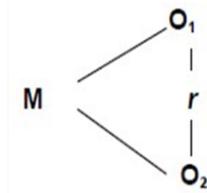
3.2. Diseño de investigación

Asimismo, el diseño de la investigación fue no experimental y según el autor Baena (2017) expresa su comentario indicando que en este diseño se

ejecutan acciones de observación a las variables en un estado natural, en donde existe una nulidad de intervención en el comportamiento de ellas

Toda la información recolectada sí generará en un periodo de tiempo determinado.

Se representa:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión administrativa

r: relación

O2: variable: Gestión del talento humano por competencia

3.3. Población y muestra

Población

Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que la definición de este término se encuentra en ser un conjunto de elementos y objetos que coinciden con características similares; además de encontrarse en un espacio de tiempo determinado.

Para el desarrollo de la investigación se consideró una totalidad de 75 personas quienes tienen una relación laboral directa con la unidad investigada siendo esta la Municipalidad Provincial de Ilo.

Muestra

Según el autor Valderrama (2015) define que la muestra es una fracción extraída del total de la población considerándose como un subgrupo de esta, a este subgrupo extraído se le realizará los estudios respectivos para sustraer

información que permita poder resolver las inquietudes presentes en la investigación.

Para encontrar el total de muestra que será extraído de la población se consideró la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 75}{0.05^2(75 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 63$$

Habiendo aplicado la fórmula el resultado indica que sería un total de 63 personas quienes laboran dentro de la unidad investigada la muestra, siendo el grado de confianza 95%.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Con respecto a la técnica aplicada en la investigación se aplicó la encuesta según el entendimiento dado por el autor Gallardo (2017), este tipo de técnica es aquella en donde se llevan a cabo la ejecución de diversas actividades que permitirán recolectar información de la muestra de manera verídica.

Instrumento

El instrumento aplicado fue el cuestionario que acuerdo con los comentarios dados por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) comenta que es este instrumento es aquel en donde se llegan a realizar el conjunto de diversos ítems que tienen por finalidad recolectar información de manera individual a la muestra siendo estos ítems precisos y referentes al tema del estudio.

Para el desarrollo de la investigación fue necesario el uso de dos cuestionarios para cada variable y en cada una de ellas se incluyó sus dimensiones, el total de los ítems presentados en los cuestionarios fueron 20 respectivamente.

Así mismo para que exista mayor veracidad y validación de información se procedió a designar a diversos expertos la tarea de que verifiquen los instrumentos utilizados así con los resultados obtenido por el juicio de los expertos se puede llegar a obtener mayor seguridad en la información.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de información fue generado haciendo uso de diversos programas estadísticos como el caso del SPSS, la información obtenida fue ingresada a este programa y posterior analizada; finalmente se logró obtener resultados por medio de gráficas y tablas dando a conocer cuáles son los niveles alcanzados de las variables y sus respectivas dimensiones. Con el objeto de encontrar la asociación entre las variables se hizo uso de un análisis inferencial y de rho de Spearman.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable

Tabla 2

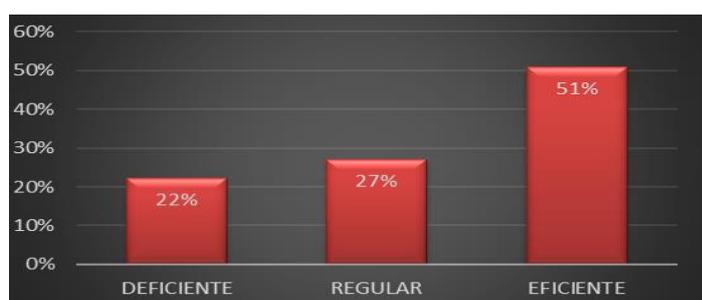
Niveles de la variable Gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	22%
REGULAR	17	27%
EFICIENTE	32	51%
Total	63	100%

Nota: Información otorgada por el personal encuestado.

Figura 1

Variable Gestión administrativa



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la gestión administrativa.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto a la gestión administrativa el más relevante es el eficiente representado por un 51% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel regular con un 27% y finalmente el deficiente equivalente a un 22%, dicha información demuestra que la gestión administrativa en la institución viene desarrollándose

eficientemente, permitiendo que las acciones realizadas dentro de esta entidad puedan conducirse en una sola dirección, es decir en el cumplimiento de los mismos objetivos, considerando que esta gestión se trata de un elemento fundamental del cual depende la razón de existir y el funcionamiento correcto de la organización.

Tabla 3

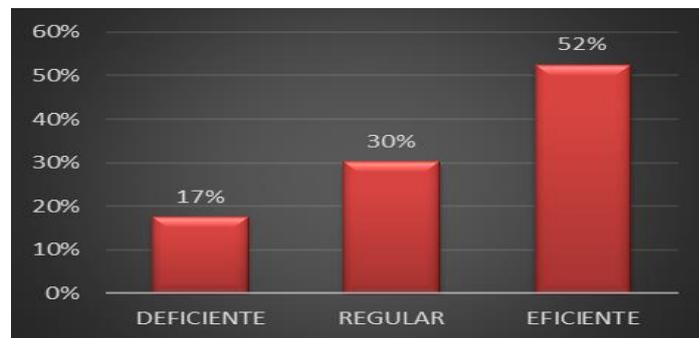
Niveles de la dimensión Motivación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	11	17%
REGULAR	19	30%
EFICIENTE	33	52%
Total	63	100%

Nota: Información otorgada por el personal encuestado.

Figura 2

Dimensión Motivación.



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la motivación.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto a la motivación el más relevante es el eficiente representado por un 52% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel regular con un 30% y finalmente el deficiente equivalente a un 17%, dicha información demuestra que en la institución se aplican políticas de motivación eficientes, de esta manera los trabajadores llevan a cabo cualquier actividad que sea realizada con sentimientos de positividad, asimismo poseen la capacidad de cumplir con sus funciones y el pensamiento de crecer en todos los ámbitos.

Tabla 4

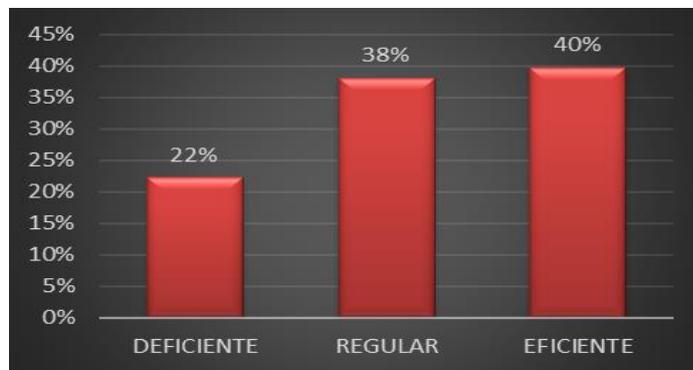
Niveles de la dimensión Liderazgo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	22%
REGULAR	24	38%
EFICIENTE	25	40%
Total	63	100%

Nota: Informacion otorgada por el personal encuestado.

Figura 3

Dimensión Liderazgo.



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta el liderazgo.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto al liderazgo el más relevante es el eficiente representado por un 40% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel regular con un 38% y finalmente el deficiente equivalente a un 22%, dicha información demuestra que en la institución existe un liderazgo eficiente, es decir las personas que cumplen de manera apropiada el rol de lider es decir transmiten seguridad, tienen la habilidad de poder designar eficientemente las responsabilidades a cada trabajador según el análisis que realice de las competencias de este y finalmente tiene valores, moral y ética, de esa manera guiar a todo el equipo de trabajo de manera correcta, legal y transparente.

Tabla 5

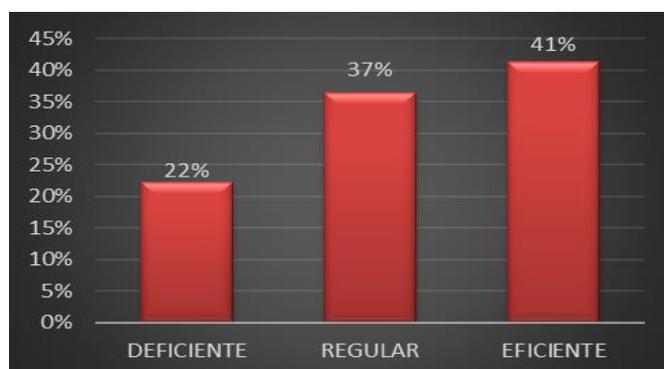
Niveles de la dimensión Comunicación.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	22%
REGULAR	23	37%
EFICIENTE	26	41%
Total	63	100%

Nota: Informacion otorgada por el personal encuestado.

Figura 4

Dimensión Comunicación.



Nota: La figura da a conocer los niveles que presenta la comunicación.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto al liderazgo el más relevante es el eficiente representado por un 40% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel regular con un 38% y finalmente el deficiente equivalente a un 22%, dicha información demuestra que en la institución existe una comunicación eficiente, lo cual permite a los trabajadores realizar sus funciones de manera optima, de esa manera la entidad logró sus objetivos y pueda incrementar su productividad. Entiendose que la comunicación se encuentra arraigada de manera muy profunda a características propias del intercambio de conocimientos y la sociabilidad de información.

Tabla 6

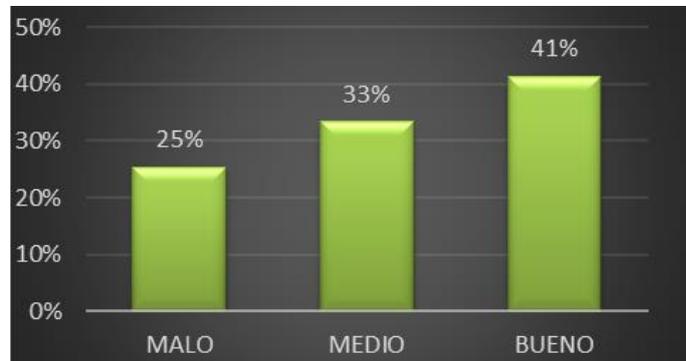
Niveles de la variable Gestión del talento humano por competencia.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	16	25%
MEDIO	21	33%
BUENO	26	41%
Total	63	100%

Nota: Informacion otorgada por el personal encuestado.

Figura 5

Variable Gestión del talento humano por competencia.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la gestión del talento humano por competencia.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto a la gestión del talento humano el más relevante es el nivel bueno representado por un 41% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel medio con un 33% y finalmente el nivel malo equivalente a un 25%, dicha información demuestra que el proceso de gestión del talento humano es bueno, es decir a través de ello se logra producir un rendimiento adecuado por parte de los trabajadores, asimismo estos incrementan sus habilidades, conocimientos y experiencias, de modo que la organización pueda ser capaz de ejecutar sin contratiempos sus actividades y responder eficientemente a las demandas de la población.

Tabla 7

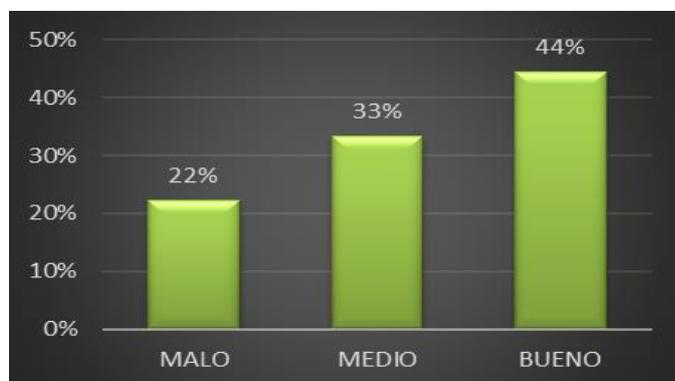
Niveles de la dimensión gestión del desempeño.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	14	22%
MEDIO	21	33%
BUENO	28	44%
Total	63	100%

Nota: Información otorgada por el personal encuestado.

Figura 6

Dimensión gestión del desempeño.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la gestión del desempeño.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto a la gestión del desempeño el más relevante es el nivel bueno representado por un 44% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel medio con un 33% y finalmente el nivel malo equivalente a un 22%, dicha información demuestra que la entidad desarrolla una buena gestión del desempeño, es decir que las acciones realizadas respecto a esta gestión han permitido identificar los talentos que se encuentran dentro de la organización y quienes con exactitud son las personas que los poseen, así también generar una posibilidad de formación más estable entre el personal para su desarrollo.

Tabla 8

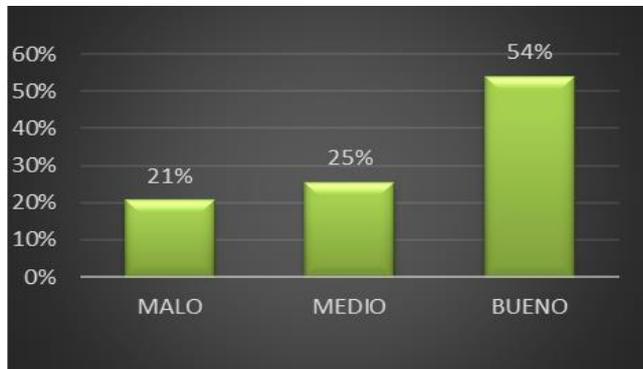
Niveles de la dimensión clima organizacional.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	13	21%
MEDIO	16	25%
BUENO	34	54%
Total	63	100%

Nota: Informacion otorgada por el personal encuestado.

Figura 7

Dimensión Clima organizacional.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta el clima organizacional.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto al clima organizacional el más relevante es el nivel bueno representado por un 54% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel medio con un 25% y finalmente el nivel malo equivalente a un 21%, dicha información demuestra que dentro de la entidad se cuenta con un buen clima organizacional, lo cual permite que el trabajador pueda llegar a ejercer sus funciones con libertad y con comodidad, asimismo influye positivamente en el estado de ánimo físico y mental del personal lográndose evidenciar en los resultados obtenidos por la ejecución de sus funciones y responsabilidades ejercidas.

Tabla 9

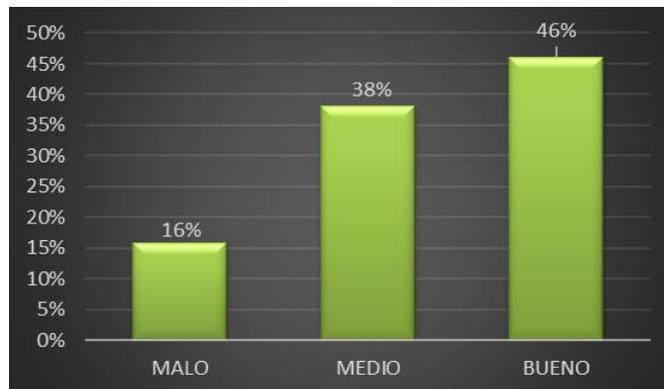
Niveles de la dimensión Selección de personal.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
MALO	10	16%
MEDIO	24	38%
BUENO	29	46%
Total	63	100%

Nota: Información otorgada por el personal encuestado.

Figura 8

Dimensión Selección de personal.



Nota: La figura pone en evidencia los niveles que presenta la selección de personal.

Interpretación

Tal como se evidencia, son tres los niveles percibidos respecto a la selección de personal el más relevante es el nivel bueno representado por un 46% de colaboradores, en seguida se encuentra el nivel medio con un 38% y finalmente el nivel malo equivalente a un 16%, dicha información demuestra que en la entidad se realiza un buen proceso de selección de personal, donde se integra diversas técnicas que permiten poder encontrar al profesional que cumpla con las características propias del cargo y pueda ser capaz de hacerse responsable de las funciones del puesto.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

H₀: No existe relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

Tabla 10

Correlación entre las variables gestión administrativa y gestión del talento humano por competencia.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	1.000	,719**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	63	63
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,719**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	63	63

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

Interpretación

El grado de correlación que se evidencia entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,719. Por otra parte, como el nivel de significatividad bilateral es 0,000, el cual resulta menor a 0.05 implica la aceptación de la hipótesis alterna, en el caso de la nula se le impone un rechazo.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

H₀: No existe relación entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

Tabla 11

Correlación entre la variable gestión del talento humano por competencia y la dimensión motivación.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	La motivación	
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	1.000	,703**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	63	63
	La motivación	Coefficiente de correlación	,703**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	63	63

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

Interpretación

El grado de correlación que se evidencia entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,703. Por otra parte, como el nivel de significatividad bilateral es 0,000, el cual resulta menor a 0.05 implica la aceptación de la hipótesis alterna, en el caso de la nula se le impone un rechazo.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

H₀: No existe relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

Tabla 12

Correlación entre la variable gestión del talento humano por competencia y la dimensión liderazgo.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	El liderazgo	
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	Coefficiente de correlación	1.000	,756**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	63	63
	El liderazgo	Coefficiente de correlación	,756**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	63	63

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

Interpretación

El grado de correlación que se evidencia entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,756. Por otra parte, como el nivel de significatividad bilateral es 0,000, el cual resulta menor a 0.05 implica la aceptación de la hipótesis alterna, en el caso de la nula se le impone un rechazo.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

H₀: No existe relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.

Tabla 13

Correlación entre la variable gestión del talento humano por competencia y la dimensión comunicación.

		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA		La comunicación
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA	Coeficiente de correlación	1.000	,782**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	63	63
	La comunicación	Coeficiente de correlación	,782**	1.000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	63	63

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

Interpretación

El grado de correlación que se evidencia entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,782. Por otra parte, como el nivel de significatividad bilateral es 0,000, el cual resulta menor a 0.05 implica la aceptación de la hipótesis alterna, en el caso de la nula se le impone un rechazo.

4.3. Discusión de resultados

La información que fue obtenida por parte de los colaboradores de la municipalidad, tuvo un procesamiento estadístico que se realizó en el SPSS, donde se halló diversos resultados, entre ellos tenemos que el grado de correlación que se evidencia entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,703. Asimismo, queda confirmado que el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia guardan una relación positiva alta con un resultado 0,756; la comunicación y la gestión del talento humano por competencia también se relacionan positivamente con un 0,782, lo mismo se evidencia entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia con un valor 0,756.

De acuerdo a lo desarrollado dentro de esta investigación se encuentran los antecedentes donde también se enfocan en estudiar las mismas variables en otras palabras la gestión administrativa y gestión del talento humano, de esta manera es preciso presentar uno de ello como es Romani (2022) cuyo objetivo se fundamentó en lograr determinar la presencia de una relación que se pudiese estar generando entre las variables. Luego de realizar todos los procedimientos respectivos para analizar la información conseguida de la muestra se obtuvo los siguientes resultados: existe valor de Pearson de 0.609, según la muestra la primera variable se encuentra ejecutándose en un nivel eficiente con un 25%, en tanto para la segunda variable su ejecución se genera en un porcentaje de 52.5%. Por lo tanto, la conclusión se fundamenta en esos resultados dándose a entender que existe una correlación de positiva pero media.

Asimismo, contamos con otro antecedente que cuenta con similares hallazgos, se trata de Chero (2022) con su investigación realizada en busca de la relación que se produce entre las variables de la gestión administrativa y la gestión del talento humano, Luego de proceder a hacer el análisis respectivo de los datos se encontró los siguientes resultados: según la

percepción de la muestra la gran mayoría encuentra a la primera variable en un 95%; mientras que en la segunda variable consideran que se encuentran en un 93.3%. Por todo lo expuesto anteriormente se concluye existencia de una correlación positiva con un valor de 0.410 de Spearman.

Por su parte, Mendivel, Lavado y Sánchez (2020) desarrolló un estudio que pretende encontrar si existe alguna relación que se estaría generando entre las variables. Los resultados encontrados en la investigación dan a conocer que en efecto existe una relación entre las variables con un p-valor: $0,000 < 0,010$ la cual indicaría esta correlación asimismo se logró encontrar por percepción de la muestra que la gestión administrativa se encuentra dentro de esta Universidad en un 40%; mientras tanto la gestión del talento humano es un 50%. Por lo tanto, la conclusión del estudio sería la siguiente: la correlación es positiva entre las variables por lo tanto cuentan con trabajadores que tengan conocimientos y capacidades de acordes al cargo que ocupan por lo que estas competencias son favorables para la Universidad.

Además, ubicamos a Sandoval (2021) que en su trabajo estudia la gestión del talento humano y la gestión educativa, persiguiendo el objetivo de determinar cuál es el nivel de correlación presentada entre las variables; Los resultados encontrados luego de realizarse los procedimientos correspondientes al análisis de información dan a conocer los resultados de la prueba de correlación de Pearson con 0.451. Estos resultados permiten que se llegue a la siguiente conclusión: con el valor obtenido de Pearson se demuestra que existe una correlación, no obstante, esta es débil.

Los resultados que han hallado tanto los antecedentes como el presente estudio, demuestran que la gestión administrativa y la gestión del talento humano se relacionan, dando a entender que mientras mejor sea la gestión administrativa desarrollada en la institución mejor será la gestión del talento humano por competencias y lo mismo sucederá viceversa.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

PRIMERO: En conclusión, el grado de correlación que se puede evidenciar entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,719

SEGUNDO: En conclusión, el grado de correlación que se puede evidenciar entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,703.

TERCERO: En conclusión, el grado de correlación que se puede evidenciar entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,756

CUARTO: En conclusión, el grado de correlación que se puede evidenciar entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia es positivo alto, el análisis estadístico fue desarrollado por medio de Rho de Spearman obteniéndose como resultado 0,782.

5.2. Recomendaciones

A la institución se le sugiere realizar la implementación de la gestión del talento humano por competencia como un instrumento de gran importancia para conducir la administración del recurso humano en la entidad, con un estratégico enfoque de dirección hacia la consecución de metas y objetivos.

Se sugiere diseñar y llevar a cabo planes donde se desarrollen beneficios de motivación en diversos aspectos como capacitación, promoción, económicos para el personal de la entidad, lo cual pueda repercutir en los colaboradores y les facilite desarrollar sus responsabilidades y funciones de una mejor manera.

Se recomienda que constantemente se recuerde al personal, cuan importante es su participación integra en el proceso de desarrollo organizacional, de esa manera lograr que entiendan que no únicamente se trata de procedimientos, mas bien que se encuentran fundamentadas en sus actitudes y acciones que se efectúan para conseguir la visión y misión propuesta por la entidad.

Es necesario que la institución desarrolle actividades de recreación en todo el personal, de manera que ello posibilite la creación de lazo de confianza y así afianzar la comunicación entre los colaboradores. Entendiéndose que estas acciones fomentan el compromiso y bienestar, asimismo allí se requiere la mejora de las formas de comunicación para la realización de las labores y el cumplimiento de los objetivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, A.A. (2019). Gestión Administrativa y Marketing estratégico en la institución educativa N° 2017 Cesar Vallejo, Distrito de los Olivos, lima norte 2017. Tesis pregrado. Universidad Nacional Mayor de san Marcos.
- Alles, M. (2017). Comportamiento organizacional. Granica.
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, (21), 140–162.
- Becerra, M., & Campos, F. (2012). El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de Recursos Humanos. *Universidad de Chile*, 1, 40.
- Bresser, L., Garnier, L., Oszlak, O., & Álvarez, J. P. (2020). Una Nueva Gestión Pública para América Latina. Obtenido de Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Una-Nueva-Gestion-Publica-para-America-Latina.pdf>
- Chambilla Mamani, S. C. (2022). Gestión de talento humano y de desempeño laboral en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario de la Ciudad de Tacna, 2019. Tesis de maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Perú.
- Chero Silva, J. K. (2022). Gestión administrativa y gestión del talento humano en una Dirección Regional de Educación, 2022. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Piura. Perú.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Duque, C. (2014). Fortalecimiento del clima organizacional. Univalle.
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Universidad Continental.

- Gonzales Arias, E. E. La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal del Hotel Libertador-Puno 2018. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú.
- Guelgue, V., y Montilla, R. (2013). Importancia y características de la gestión del talento humano en las medianas y grandes empresas de la ciudad de Pasto, año 2013. San Juan de Pasto: Universidad de Nariño.
- Gullo, J., y Nardulli, J. (2018). Gestión organizacional. Maipue.
- Hernández, R., Baptista, M., & Fernández, C. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). Edamsa Impresiones, S.A. de C.V.
- Ibáñez, D. (2019). Gestión del talento humano. Lima: Editora Udegraf.
- Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N., y Medina Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 23 n. 83.
- Louffat, E., y Jáuregui, K. (2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. Pearson.
- Mena Reinoso, A. P., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139–156. <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo.
- Montoya Agudelo, C., y Boyero Saavedra, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 1-20 volumen 20 número 2.

- Morales, L. y Prieto, T. (2013) *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Instituto Politécnico Nacional de México.
- Napolitano, G. (2018). *Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter y Gamble*. Babelcube.
- Ordóñez Parra, J., Muñoz, J. C., Sánchez, G. C., & Zamora, G. Z. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales*, 27(1), 347-356.
- Padilla A., C. A., & Marroquín S., C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4), 338–340. <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Pérez, J. (2022). ¿Cuáles son las tendencias para la gestión del Talento para el 2022? Obtenido de Revista y Éxito: <https://www.vidayexito.net/negocios/recursos-humanos/cuales-son-las-tendencias-para-la-gestion-del-talento-para-el-2022/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. (P. Guerrero, Ed.) México, México
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.
- Rodríguez, A. (2020). *Selección de colaboradores*. Lima: Editora CPR.
- Romero Parra, L. M., & Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión*, 11(2), 99–117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Romani Galeas, Y. (2022). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en las instituciones educativas del sector este en Santa Anita, Lima-2022*. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Salgueiro, A. (2015). *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando*. Madrid, España.
- Sánchez, H. (2014). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanista*, Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Sandoval Mamani, Y. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Livitaca provincia de Chumbivilcas 2021.

Sotomayor, A. (2022). Analítica y RH: Factores que motivan la renuncia de los colaboradores. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Analitica-y-RH-Factores-que-motivan-la-renuncia-de-los-colaboradores-20220504-0083.html>

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

Vásquez, E. (2015). La gestión universitaria por procesos. Paraninfo.

ANEXOS

Matriz de Consistencia de la Investigación

GESTION ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO, 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ES
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	Existe relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	1. Motivación	1.1. Capacidad de logro de meta 1.2. Autonomía para la realización de la tarea	1,6	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	2. Liderazgo	2.1. Estímulo intelectual 2.2. Consideración individualizada	7,14	O
¿Qué relación existe entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?	Determinar la relación entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	Existe relación entre la motivación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	3. Comunicación	3.1. Forma de comunicación 3.2. Solución de conflictos	15,20	
VARIABLE 2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIA						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ES
¿Qué relación existe entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?	Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	Existe relación entre el liderazgo y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	1. Gestión del desempeño	1.1. Orientación a resultados 1.2. Trabajo en equipo	1,6	
¿Qué relación existe entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?	Determinar la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	Existe relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	2. Clima organizacional	2.1. Relaciones interpersonales 2.2. Comunicación empática	7,12	O
¿Qué relación existe entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023?	Determinar la relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	Existe relación entre la comunicación y la gestión del talento humano por competencia de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2023.	3. Selección de personal	3.1. Rotación de puesto 3.2. Captación de personal	13,20	