

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(CREADA POR LA LEY 25265)

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



TESIS

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S. A. DE HUANCAMELICA 2018”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL

PRESENTADO POR:

**Bach. Americo CASTRO TUNQUE
Bach. Yhoel CONTRERAS LAURENTE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**HUANCAMELICA, PERÚ
2019**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

EN LA CIUDAD UNIVERSITARIA DE PATURPAMPA; AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES, A LOS 10 DÍAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO 2019, A HORAS 10:00 AM (SE REUNIERON, EL JURADO CALIFICADOR, CONFORMADO DE LA SIGUIENTE MANERA:

PRESIDENTE: Mg. Alberto Vergara Ames

SECRETARIO: Mg. Lino Andrés Quintero Valladoid

VOCAL: Dr. Abad Antonio Surichasui Mateo

DESIGNADOS LOS MIEMBROS DEL JURADO CON RESOLUCIÓN N° 282-2019-FCE-R-UNH; PARA LA TESIS TITULADO:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRERAS GENERALES S.A. DE HOANCAYELLUA - 2018"

CUYO AUTOR ES (EL) (LOS) GRADUADO (S):

BACHILLER (S): Americo CASTRO TUNQUE
Y Noel CONTRERAS LAURENTE

A FIN DE PROCEDER CON LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS TITULADO ANTES CITADO.

FINALIZADO LA SUSTENTACIÓN Y EVALUACIÓN; SE INVITA AL PÚBLICO PRESENTE Y AL (LOS) SUSTENTANTE (S) ABANDONAR EL RECINTO; PARA LA DELIBERACIÓN POR PARTE DEL JURADO. LUEGO DEL DEBATE SE LLEGÓ AL SIGUIENTE RESULTADO:

BACHILLER: Americo CASTRO TUNQUE

PRESIDENTE: APROBADO

SECRETARIO: APROBADO

VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

BACHILLER: Y Noel CONTRERAS LAURENTE

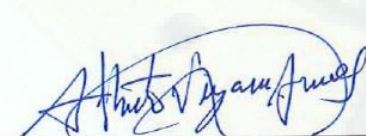
PRESIDENTE: APROBADO P

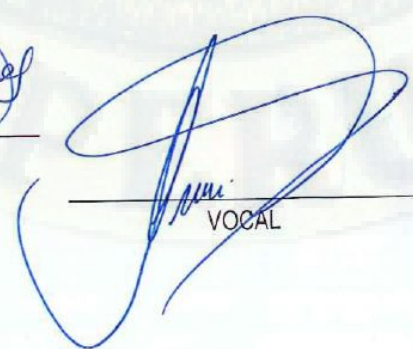
SECRETARIO: APROBADO


VOCAL: APROBADO

RESULTADO FINAL: APROBADO POR UNANIMIDAD

EN CONFORMIDAD A LO ACTUADO FIRMAMOS AL PIE.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO



Acta de sustentación de tesis

Reunido en el aula magna de la Facultad de Ciencias Empresariales, a las 10:00 am del día 10 de junio del año 2019, los miembros del jurado calificador de la Tesis, cuyos jurados fueron designados y reconfirmados con Resolución N° 282-2019-FCE-R-UNH de fecha 13 de mayo del año en curso, de la siguiente manera:

Mg. Alberto Vergara Ames Presidente

Mg. Lino Andres Quimón Valladares secretario

Dr. Abad Antonio Sarinragui Mateo Vocal

Mg. Johnny Huarac Quispe suplente, con la

finalidad de evaluar la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S.A. DE HUANCABELICA 2018", presentada por

los Bach. Americo CASTRO TUNQUE y Bach. Yharel CONTRERAS LAURENTE; dando por iniciado con la apertura por parte del presidente y lectura de Resoluciones por parte del secretario.

Iniciando la primera parte de sustentación, culminado este fase, se pasa a la segunda parte por la pregunta de los jurados y absolución de los sustentantes, finalizada esta parte, el presidente replica a los sustentantes abandonar el aula así mismo a los instructos, para la deliberación correspondiente.

Tras de la deliberación de los jurados el resultado es: **APROBADO POR UNANIMIDAD.**

En señal de conformidad firmamos al pie de los 10/6/19 am.

SECRETARIO

PRESIDENTE J.P.

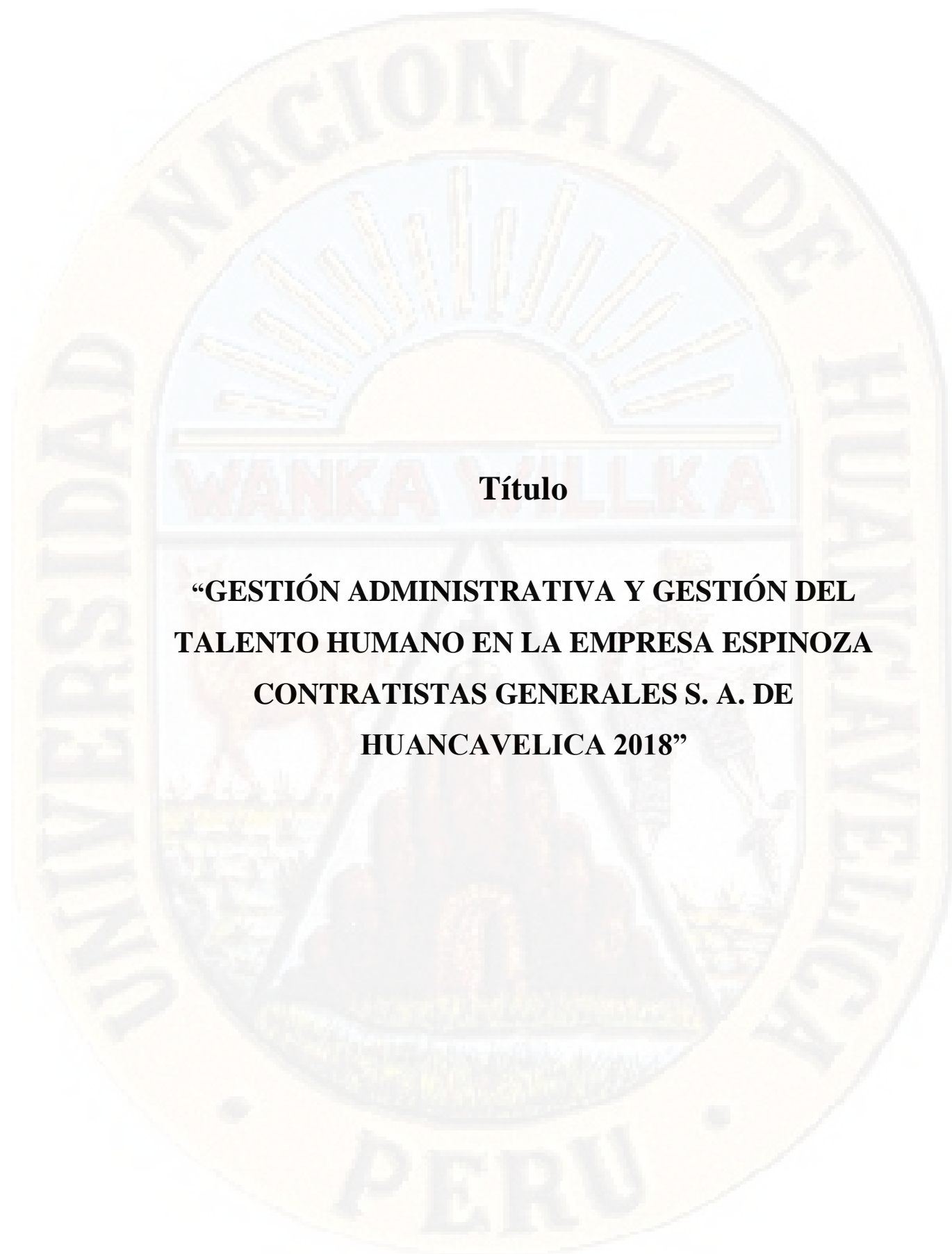
Ray Perú

Americo Castro Tunque

Yharel Contreras Laurente

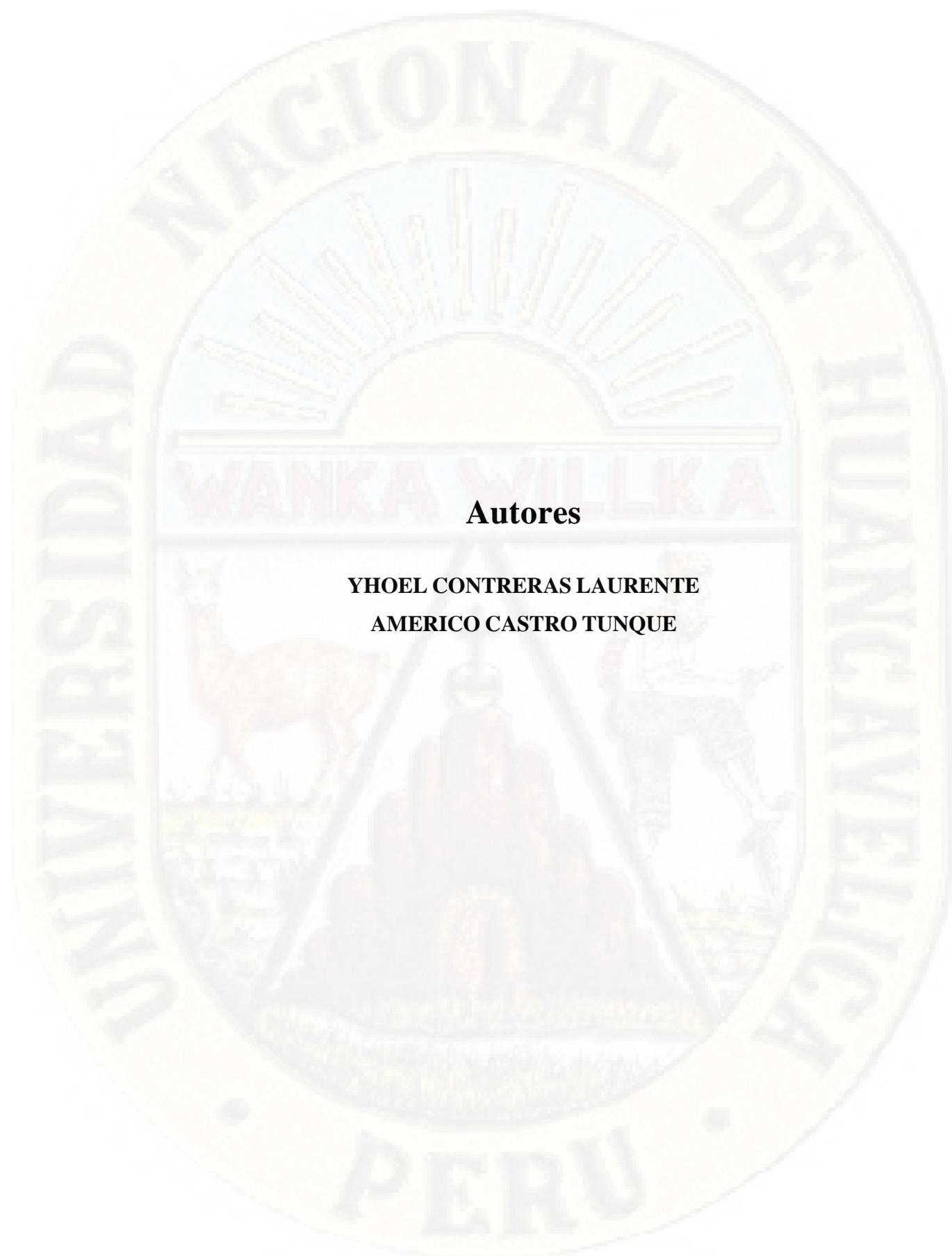
VOCAL

JONNY HUARAC QUISPE



Título

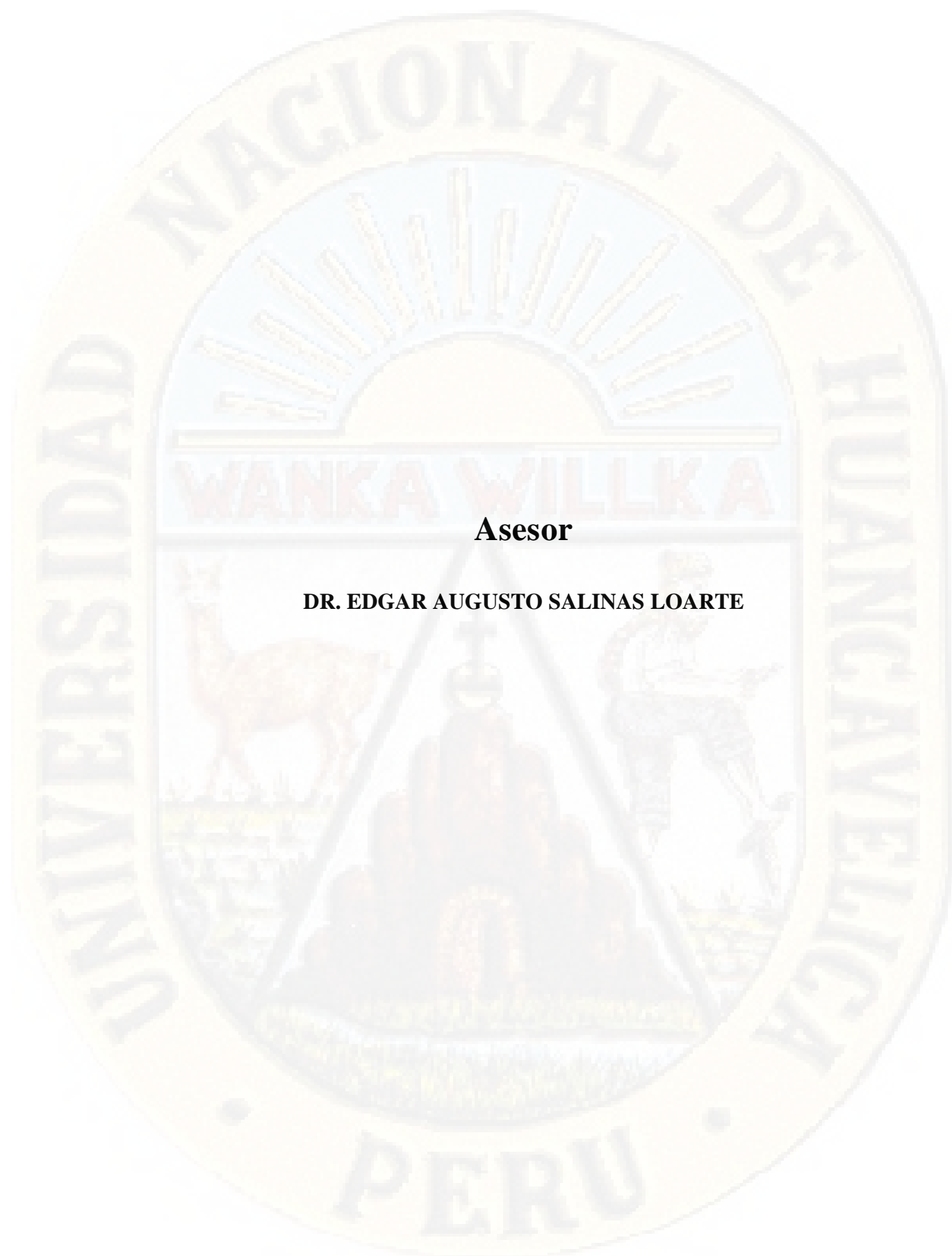
**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA
CONTRATISTAS GENERALES S. A. DE
HUANCAVELICA 2018”**



Autores

YHOEL CONTRERAS LAURENTE

AMERICO CASTRO TUNQUE



Asesor

DR. EDGAR AUGUSTO SALINAS LOARTE

Dedicatoria

A mis padres quienes me apoyaron incondicionalmente en la labor del proyecto de investigación; inspirándonos a seguir adelante.

Americo Castro Tunque.

A mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida.

Yhoel Contreras Laurente

Agradecimiento

A las personas quienes nos inspiraron a seguir adelante:

Gracias a nuestros padres: Vilma, Fidel; y, Leoncio y Hermenegilda, por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado

Agradecemos a nuestros profesores de la F.C.E. de la universidad nacional de Huancavelica, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión. Como

De igual forma, agradezco a nuestros asesores de tesis, que gracias a sus consejos y correcciones hoy puedo culminar este proyecto.

Agradecemos a la Empresa Espinoza Contratista Generales Sociedad Anónima y a sus trabajadores pro su valioso aporte a nuestra investigación, y a nuestra Universidad Nacional de Huancavelica por ser sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

Y finalmente a todos mis amigos, vecinos que me ayudaron de una manera desinteresada, gracias infinitas por toda su ayuda y buena voluntad.

Índice

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Acta de sustentación	ii
Título	iv
Autores	v
Asesor	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice	ix
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema	17
1.2. Formulación del Problema	20
1.2.1. Problema General.....	20
1.2.2. Problemas Específicos.....	20
1.3. Objetivos	21
1.3.1. Objetivo General	21
1.3.2. Objetivos Específicos	21
1.4. Justificación	21
1.5. Limitaciones.....	23

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes	24
2.1.1. A nivel internacional	24
2.1.2. A nivel nacional.	30
2.1.3. A nivel local.....	34
2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación	40

2.2.1. Gestión.....	40
2.2.2. Administración.....	42
2.2.3. Gestión Administrativa.....	47
2.3. Bases conceptuales:	65
2.4. Definición de Términos	68
2.5. Hipótesis	70
2.5.1. Hipótesis General.....	70
2.5.2. Hipótesis Específicos	70
2.6. Variables	71
2.6.1. Variable 1 (x):.....	71
2.6.2. Variable 2 (y):.....	71
2.7. Operacionalización de variables.....	72

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

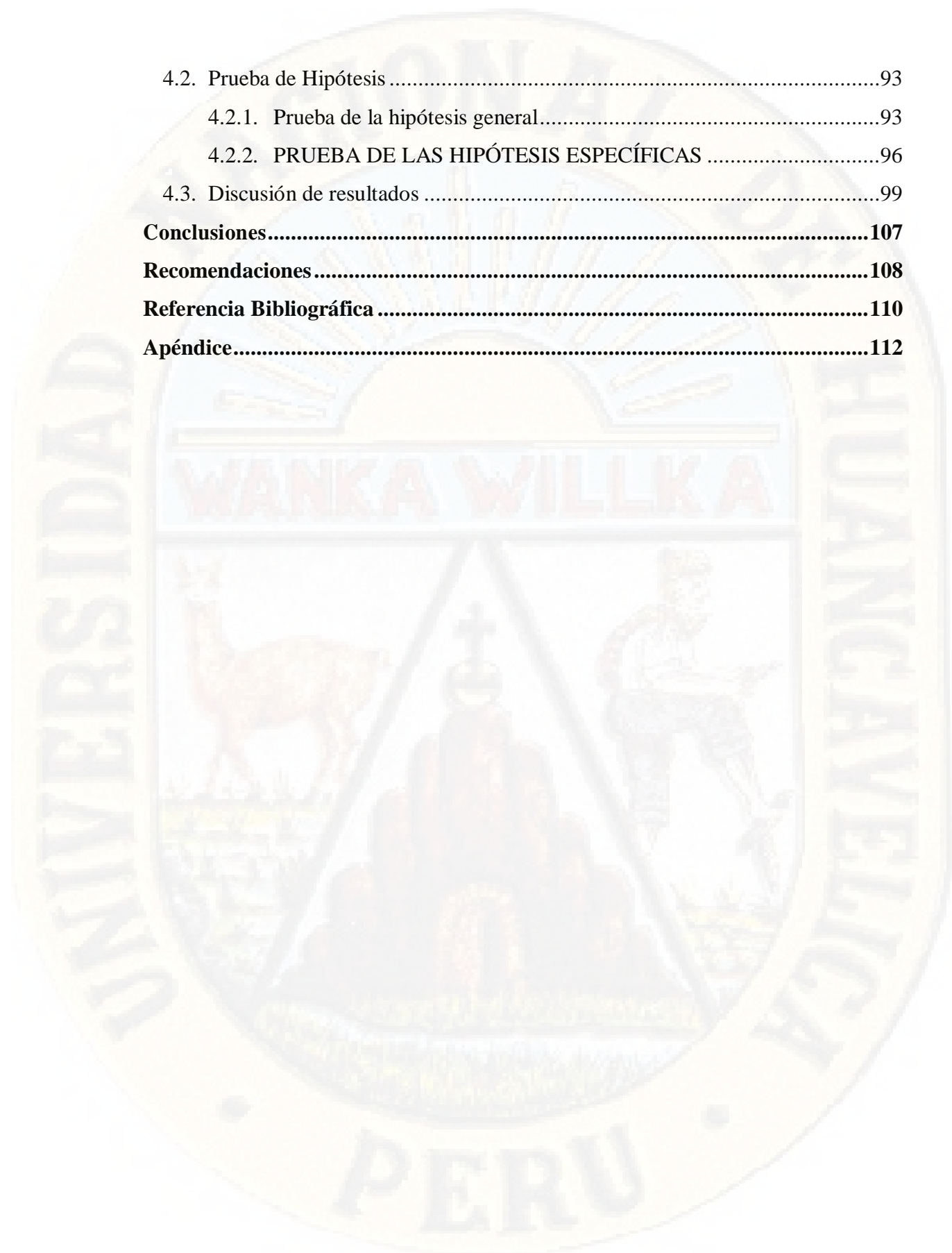
3.1. Ámbito temporal y espacial	74
3.2. Tipo de investigación.....	74
3.3. Nivel de investigación	75
3.3.1. Método de investigación.....	75
3.3.2. Diseño de investigación.....	76
3.4. Población, muestra y muestreo.....	77
3.4.1. Población	77
3.4.2. Muestra.....	77
3.4.3. Muestreo	77
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	78
3.5.1. Técnicas:.....	78
3.5.2. Instrumentos:	79
3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos	79

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información	84
4.1.1. RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO	84
4.1.2. Determinación de la relación de las variables	91

4.2. Prueba de Hipótesis	93
4.2.1. Prueba de la hipótesis general.....	93
4.2.2. PRUEBA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	96
4.3. Discusión de resultados	99
Conclusiones.....	107
Recomendaciones.....	108
Referencia Bibliográfica	110
Apéndice.....	112



Resumen

Le trabajo realizado en la empresa Espinoza contrstistas generales S.A; del distrtiro de Ascensión sobre la gestión adminstrativa y la gestión del talento humano, tuvo como como objetivos: Determinar de qué manera la gestión administratva se relaciona e influye en la gestión de talento humano en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018; el tipo de la investigación es básica, de nivel correlacional, el método general empleado fue la científica, y los métodos específicos fueron los métodos el deductivo, analítico sintético, el diseño de investigación es el no experimental de tipo correlacional, la muestra fueron 35 trabajadores nombrados y contratados a los que se aplicaron el instrumento del cuestionario para la obtención de los datos, aplicando lo necesario para medir las variables, para ello utilizando, el instrumento de la encuesta, los mismos que fue procesado en un software de SPSS; y que se han obtenido los resultados de la investigación en la que se encontro una correlación lineal estadísticamente positvas moderada, entre las variables de estudio cuya relación ($r = 0.682$), frente al grado de significación estadística de $p < 0.05$, asi también podemos corroborar con los resultados obtenidas en relación a las dimensiones de estudio.

Estos resultados permitieron llegar a la conclusión final que existe suficiente evidencia estadística como para afirmar la relación directa entre las variables de gestión administrativa y la gestión del talento humano.

Para concluir redactamos las recomendaciones a la Empresa Espinoza Contratistas S.A. deben propender a gestionar administrativamente con mayor énfasis toda vez que la apreciación que el 82.9% de los trabajadores es que la gestión administrativa es medianamente aceptable, y que existe un 5.7% dice que es muy bajo la gestión.

Palabras Clave: Gestión Administrativa, Talento Humano, Procesos de Integrar, Organizar, Recompensar, Retener, Auditar.

Abstract

The work done in the company Espinoza contrstistas Generales S.A; of the Ascension division on administrative management and human talent management, had as its objectives: To determine how administrative management relates and influences the management of human talent in the company espinoza contractors Generales S.A. of the district of ascension department of Huancavelica in 2018; The type of research is basic, correlational level, the general method used was scientific, and the specific methods were the deductive, synthetic analytical methods, the research design is the non-experimental correlational type, the sample was 35 workers named and hired to whom the questionnaire instrument was applied to obtain the data, applying what is necessary to measure the variables, for this using the survey instrument, the same ones that were processed in an SPSS software; and that the results of the research were obtained in which a statistically positive linear correlation was found, moderate among the study variables whose relationship ($r = 0.682$), compared to the degree of statistical significance of $p < 0.05$, so we can also corroborate with the results obtained in relation to the dimensions of study.

These results allowed us to reach the final conclusion that there is enough statistical evidence to affirm the direct relationship between the administrative management variables and the management of human talent.

To conclude, we write the recommendations to the Espinoza Contractors S.A. they should tend to manage administratively with greater emphasis since the appreciation that 82.9% of workers is that administrative management is moderately acceptable, and that 5.7% exists says that it is very low management.

KEY WORDS: Administrative Management, Human Talent, Processes of Integrate, Organize, Reward, Retain, Audit.

Introducción

La investigación se realizó después de haber indagado, revisado y consultado diferentes textos, así mismo al haber detectado algunos problemas de manejo del talento humano en la Empresa Espinoza Contratista Generale S.A. del Distrito de Ascención, del departamento de Huancavelica, posteriormente habiendo consultado los antecedentes. El problema general que nos planteamos fue: ¿De que manera la gestión administrativa se relaciona e influye en la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascención departamento de Huancavelica en el 2018?; los problemas secundarios fueron: ¿De que manera la gestión administrativa en sus dimensiones planificación, organización, dirección y control, se relaciona e influye en la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascención departamento de Huancavelica en el 2018?

Los resultados nos permiten determinar la relación e influencia que existe e incidencia de la gestión administrativa en la gestión del talento humano; luego con ello contribuir en el incremento del conocimiento y mejorar la gestión administrativa de la empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de Ascención. Para entender el trabajo fue necesario observar algunas teorías referentes a: Gestión Administrativa - Gestión Administrativa hace el cumplimiento de fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, y controlar. Gestión de Talento Humano. - Según Chiavenato, (2010 p. 68), tratado sobre la Gestión de Talento Humano, “Habilidad de cada persona aplicado de manera sistemática en función de los objetivos establecidos”. El objetivo general fue: Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona e influye en la gestión de talento humano, en la Empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascención departamento de Huancavelica en el 2018; los objetivos específicos fueron: Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensiones planificación, organización, dirección y control se relaciona e influye en la gestión de talento humano, en la Empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascención departamento

de Huancavelica en el 2018. La hipótesis general planteada fue: La gestión administrativa se relaciona e influye en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018; las hipótesis específicas fueron: 1. La gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona e influye en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018; 2. La gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona e influye en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018; 3. La gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona e influye en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018; 4. La gestión administrativa en su dimensión control se relaciona e influye en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018. Las dificultades y limitaciones durante y después del desarrollo del trabajo de investigación fueron la predisposición de los trabajadores de la empresa para proporcionar la información, la disponibilidad de tiempo, la desconfianza de contestar las encuestas por el temor a ser amonestados lo que puede sesgar los resultados, así mismo la carencia de bibliografía actualizada en nuestra localidad de Huancavelica. La parte del trabajo de investigación está dado por:

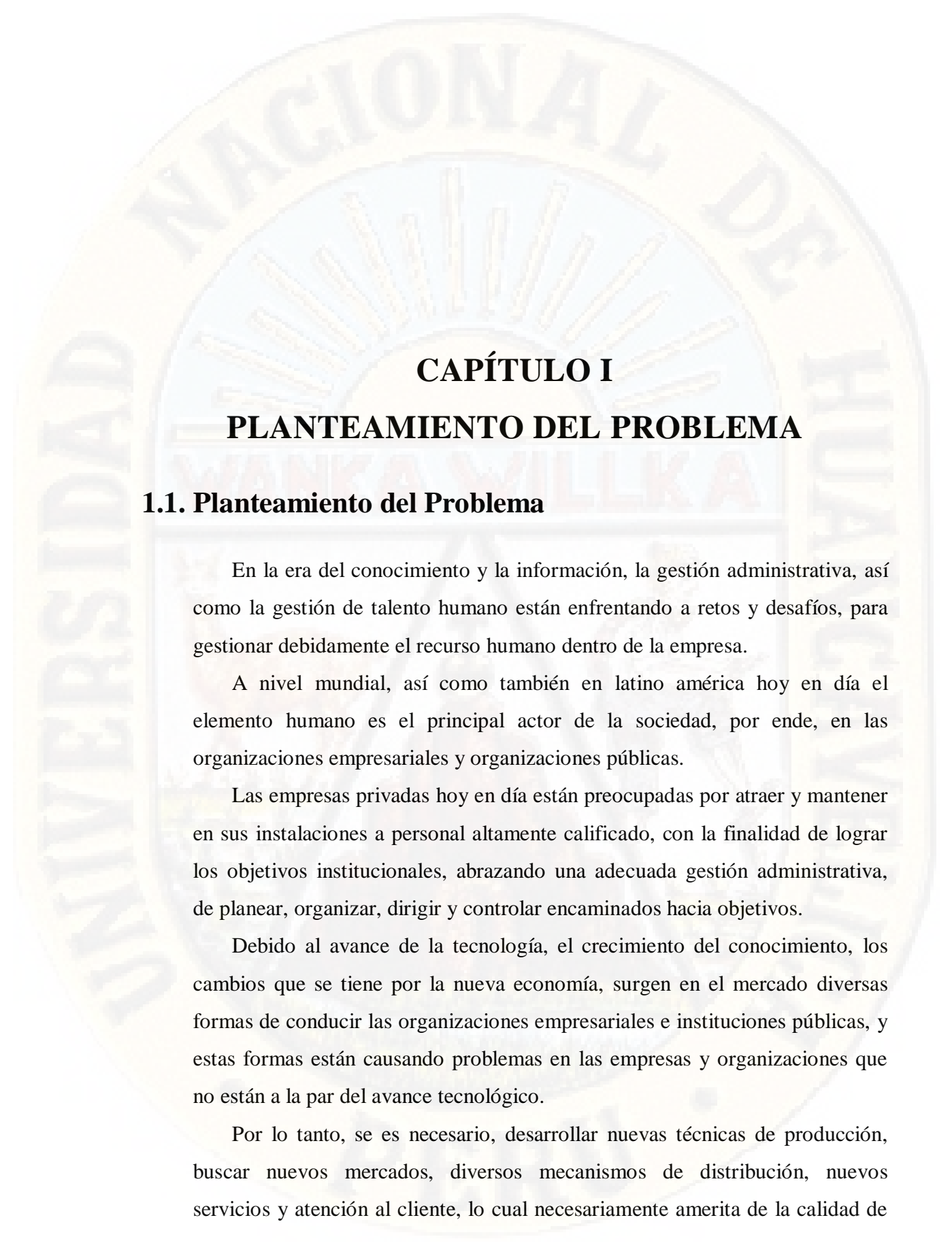
El primer capítulo, trata sobre el planteamiento del problema, la formulación, objetivos de investigación, justificación del estudio y la factibilidad del estudio.

El segundo capítulo, trata sobre el marco teórico, antecedentes de estudio, bases teóricas, definición de términos, hipótesis de investigación, la identificación de las variables, definición operativa de variables e indicadores.

El tercer capítulo, detalla la metodología, tipología, nivel, diseño de la investigación, métodos utilizados, población, muestra, las técnicas e instrumentos de investigación utilizados.

El cuarto capítulo, describe los resultados de la investigación. Se presenta la contrastación de las hipótesis planteadas para llegar a finalmente, se esbozan las conclusiones y recomendaciones.

Los autores.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En la era del conocimiento y la información, la gestión administrativa, así como la gestión de talento humano están enfrentando a retos y desafíos, para gestionar debidamente el recurso humano dentro de la empresa.

A nivel mundial, así como también en latino américa hoy en día el elemento humano es el principal actor de la sociedad, por ende, en las organizaciones empresariales y organizaciones públicas.

Las empresas privadas hoy en día están preocupadas por atraer y mantener en sus instalaciones a personal altamente calificado, con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, abrazando una adecuada gestión administrativa, de planear, organizar, dirigir y controlar encaminados hacia objetivos.

Debido al avance de la tecnología, el crecimiento del conocimiento, los cambios que se tiene por la nueva economía, surgen en el mercado diversas formas de conducir las organizaciones empresariales e instituciones públicas, y estas formas están causando problemas en las empresas y organizaciones que no están a la par del avance tecnológico.

Por lo tanto, se es necesario, desarrollar nuevas técnicas de producción, buscar nuevos mercados, diversos mecanismos de distribución, nuevos servicios y atención al cliente, lo cual necesariamente amerita de la calidad de

la gestión administrativa que repercute en la forma de conducir el recurso humano.

En otras palabras, gestión es definida como el conjunto de acciones que van desde la planificación hasta el control de las actividades organizacionales, sean estas de servicio o de producción.

Es apuntada a alcanzar y evaluar adecuadamente los objetivos de la empresa.

El diccionario de la Real Académica hace mención que “la administración es la acción de administrar, es acción y efecto de administrar”.

En tanto que la gestión del talento humano es la capacidad de conducir al recurso humano de forma personalizada, en busca de objetivos comunes de la organización.

Según Chiavenato, (2010 p. 68), tratado sobre la gestión de talento humano, como “Habilidad de cada personal lo cual se muestran según cada parámetro u objetivos”.

Chiavenato, I. (2002), manifiesta “es la función administrativa enfocada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados”

En tiempos actuales, el manejo de las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la planificación, organización, integración, dirección, el control son procesos importantes que le dan un norte a las organizaciones. Ya sea en el aspecto financiero, comercial, productivo y por qué no en la gestión del talento humano.

En el Perú, las empresas medianas y pequeñas están afrontando serios problemas en su gestión administrativa, debido a que no pueden atraer ni retener los mejores talentos, por la falta de presupuesto, para retribuirle económicamente en sus remuneraciones.

El 80% de las empresas en el Perú, no cuentan con gestores profesionales, preparados en materia de administración, y en el porcentaje similar las empresas están siendo conducidos por propietarios, o familiares más cercanos, con poca preparación en la conducción de organizaciones empresariales en una forma técnica profesional.

Por lo mismo, los conductores de las empresas, gerentes, administradores, jefes; al no ser capacitado o no tener la preparación suficiente, difícilmente podrán conducir al recurso humano en una forma tal que sea una gestión del talento humano.

Esta informalidad también hace notar claramente que la gestión de las empresas no son los adecuados, por lo que se torna en la informalidad. Así también los manejos de los recursos humanos no son perfectamente adecuados.

Jamele Rigolini, gerente sectorial de Desarrollo Humano “El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación”, manifiesta el desequilibrio de las microempresas y la poca innovación del emprendedor latino. Emprendedor que no contrata empleado no podrá crecer. El comercio.pe/tag. (2011).

En el ámbito local, también se aprecia similar situación las pequeñas y medianas empresas, afrontan problemas de informalidad, de manejos inadecuados, con propietarios, y con poco conocimiento del manejo administrativo o gerencial que fuera técnicamente adecuado.

En Huancavelica, las empresas privadas, no manejan adecuadamente con técnicas adecuadas, por ello empra la informalidad, ocupando personal no calificado a veces con pagas menores a lo estipulado al sueldo mínimo vital.

De continuar, esta forma de administrar, las instituciones públicas y privadas, conllevara al incremento de la informalidad, la inestabilidad laboral, y el cierre de los muy pocas empresas privadas que operan a nivel Regional, Departamental y local, por ello no es ajeno a esta situación la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión Departamento de Huancavelica.

Esta preocupante situación descrita anteriormente motiva a los autores de este proyecto de investigación analizar la repercusión de la gestión administrativa en la gestión del talento humano, por lo que nos plantemos las siguientes interrogantes que genera los problemas generales y específicos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

Los problemas específicos planteados son los siguientes:

- a) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?
- b) ¿De que manera la gestión administratva en su dimensión organización se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?
- c) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?
- d) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?

1.3.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.
- b) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.
- c) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.
- d) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.

1.4. Justificación

La gestión administrativa incluye los mecanismos, acciones y formas a partir de las cuales se usan los recursos financieros, humanos y materiales de una compañía. De esta manera, la gestión administrativa se delimita a partir del

siguiente interrogante: ¿Cuáles son los objetivos de la organización? La aplicación de estrategias de gestión administrativa permitirá conducir adecuadamente la institución que luego podrá influir en la gestión del talento humano.

Para la gestión del talento humano no existen recetas estandarizados, porque el manejo del recurso humano se realiza en forma global, pero la gestión de talento humano se realiza personalizada, pero cuando se gestiona adecuadamente para generar motivación, en el personal comprometido con la institución, volcar y generar experiencias que repercutirá en beneficio de la institución y los trabajadores, así como de la sociedad hay que recurrir a estrategias diversas de gestión.

Justifica el trabajo de investigación, porque mediante el uso de instrumentos y técnicas de aplicación, se buscó determinar los parámetros que intervienen en cumplir las metas institucionales y personales.

Por otro lado, se determinó la relación entre las variables: Gestión Administrativa y Gestión de Talento Humano, luego determinar las relaciones existentes entre sus componentes de gestión administrativa y la gestión de talento humano.

Justifica el trabajo de investigación emprendida, porque a partir de los resultados obtenidos se podrá realizar otras investigaciones, podrá implementarse mejoras en la gestión administrativo y talento humano de la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión Departamento de Huancavelica y en otras empresas de similar características, en el comportamiento de los trabajadores con relación a la calidad de servicios que brindan a los usuarios, con la finalidad de incrementar su desarrollo del personal a beneficio de la empresa, que repercutirá en la calidad de servicios..

Por ello justifica el presente trabajo de investigación porque al realizar estudio de las dos variables y que nos va permitió determinar la existencia de

correlación e incidencia, el mismo que permitirá realizar otros estudios de investigación partiendo de los resultados que se obtendrán.

1.5. Limitaciones

Para realizar nuestro trabajo de investigación se nos vio las limitaciones siguientes:

- Identificar una empresa privada pionera en la ciudad de Huancavelica para realizar nuestra investigación.
- Contactar con los socios de la empresa donde se realizó el proyecto de investigación (fue un poco complicado).
- Organizar horarios disponibles para la empresa donde se realizó la investigación, para las charlas, reuniones, encuestas, fotografías; sin quitarles su tiempo de trabajo.
- Encontrar antecedentes relacionados a nuestra investigación.



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Los antecedentes de estudio del presente proyecto de investigación se encuentran en las siguientes esferas.

2.1.1. A nivel internacional

a) **Majad, (2016)**, “*Gestión del talento humano en organizaciones educativas*” trabajo realizado en la Universidad Alonso Ojeda, San Cristobal, edo. Tachira, Venezuela, quien arribó a las siguientes conclusiones:

- En función de los constructos teóricos se demostró cómo el proceso administrativo de inserción del componente humano en las organizaciones educativas estudiadas, en función de las competencias individuales de cada persona y para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control bajo los principios de identidad, cultura y filosofía, no se da de manera idónea, por ello es viable para el fortalecimiento del trabajo corporativo.
- En tal sentido, al proponer el modelo de gestión, se tiende a transformar la administración de personal en una interrelación

humana, donde la inducción sea un proceso constante de adaptación y conocimiento general y la evaluación del desempeño se transforme en una oportunidad de crecimiento, tomando en cuenta, en función de los principios y objetivos organizacionales, que los planes se realicen con base en gustos y aptitudes de cada quien, además de que los reconocimientos se fijen por capacidades, conocimientos y productividad. Es decir, la capacitación se parecerá más a la educación; las normas serán paulatinamente remplazadas por los criterios y los manuales se convertirán en guías de trabajo. De esta manera, se gestionarán seres humanos y no recursos.

- Por consiguiente, al diagnosticar la situación actual de las escuelas estatales del municipio San Cristóbal, estado Táchira, en relación con la gestión del talento humano se determina que tiene que haber una función de actividad ya establecida para cada personal.
- Igualmente, al determinar la estructura organizacional en las escuelas estatales se evidencia que debe generarse la incorporación de las capacitaciones a las instituciones educativas para que tengan un talento humano orientado hacia la acción y cumplimiento de objetivos.
- Finalmente, con concretar el paradigma del recurso humano, para el fortalecimiento del trabajo corporativo, se crea y estructura la gestión del talento humano, considerando el hecho de formular las actividades que se tienen que realizar en la empresa.

b) Flores (2015), realizó un trabajo de investigación titulado “*Procesos administrativo y gestión empresarial en Coprobas, Jiotega*” en la Facultad Regional Multidisciplinaria, Matagalpa de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, en la que llegó a las siguientes conclusiones:

- los resultados ya obtenidos de la investigación y de acuerdo a los instrumentos utilizados, se concluye que: El proceso Administrativo y Gestión Empresarial, se lleva acabo de forma parcial ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo.
- Se realizó una valoración en cuanto a los proceso administrativo y Gestión de la empresa, de lo que se llegó a una conclusión empresarial en la Cooperativa, se ve limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos.
- Al no existir un buen manejo de los procesos administrativo, observamos que no cumplen con el desempeño de una buena Gestión Administrativa.
- Evaluamos el desempeño de gestión Administrativa por parte de los colaboradores, a través de encuesta y observamos que no existe un sistema motivacional para el personal, de manera que este pueda ejercer de manera eficiente sus labores

c)Hidalgo, (2015), realizó la investigación cuyo título es: *“Modelo de gestión para mejorar la calidad de atención al usuario del GADM Canton Babahoyo”* , trabajo hecho en la Carrera de Administración de Empresas y Negocios, en la Facultad de Dirección de Empresas, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes de Ecuador, llegando a las siguientes conclusiones:

- Estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar

los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

- La GTH implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas.

d) Santillan y Villanueva, (2013), presentó un trabajo de investigación titulado: “Propuesta de Gestión Administrativo para la Compañía POISON S.A.”, para obtener el título de Ingeniero Comercial, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador; e la que encontró las conclusiones siguientes:

- Poison SA. no tiene definida la Visión y Misión de su empresa, en el presente estudio se logró elaborar las mismas en coordinación con la Gerencia General.
- Con el manual los colaboradores conocerán sobre la estructura de la organización desde sus inicios, como está constituida, sus procedimientos, y las políticas con las que cuentan, ya que estas deben ser respetadas para reducir errores operativos y evitar problemas en su estructura organizacional.
- El manual de organización dará a conocer la estructura formal de la empresa, la relación de autoridad que tienen los niveles jerárquicos, así como los canales de comunicación que se encuentran en forma escrita y gráfica, mejorando las relaciones laborales.
- El manual de procedimiento permitirá en el presente y futuro (en el momento de expandirse) a hacer una buena selección del personal ya que define el perfil que debe tener el aspirante del puesto y las funciones que este debe realizar en el área.

- El manual de políticas es de gran importancia porque permitirá la orientación del personal, a realizar las diferentes actividades basándose en pasos que deben seguir y mantener una buena relación con las diferentes áreas.

e) **Vivas, (2013)**; realizó el trabajo de investigación: *“La gestión del talento humano y la prestación del servicio de televisión por cable en la ciudad de Tulcán”*. Investigación realizada en la escuela de Administración de Empresas y Marketing, de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán Ecuador; Arribando a las conclusiones que se detallan:

- Dentro de las empresas de televisión por cable se pudo detectar que en lo relacionado al conocimiento de la misión, visión y objetivos organizacionales el personal manifiesta conocer estos lineamientos estratégicos que sirven de guía en su labor y en la prestación del servicio al cliente.
- En cuanto a la manera de organizar cada uno de los puestos y funciones dentro de la empresa se puede manifestar que en el caso de las Empresas Tv cable y Cable Unión si existen lineamientos que definan el perfil y descripción de los puestos organizacionales, sin embargo en la empresa Cine Cable se evidencia la ausencia de una estructuración concreta y real de cargos, la cual permita definir claramente las responsabilidades que cada ocupante del puesto debe realizar, creando así confusión en el personal, viéndose influenciado el normal cumplimiento de las actividades.
- En lo relacionado al reclutamiento, selección y socialización del nuevo talento humano, se puede manifestar que tanto en las empresas Tv cable como Cable Unión se cuenta con bases para la selección idónea de su personal. En el caso de Cine Cable esto no se lo lleva a cabo, debido a que no se han tomado en cuenta

las técnicas más adecuadas que hagan que la persona encargada de calificarlas y seleccionarlas tome la mejor decisión.

- En lo referente a la inducción a un nuevo miembro a las empresas de televisión por cable existe la carencia de un folleto en el que se proporcione información relevante de la empresa, funciones y responsabilidades de cada cargo y en especial del área de servicio al cliente en donde su personal debe tener muy presente técnicas de atención, trato y relaciones con el cliente, buscando así ofrecer calidad en el servicio al cliente brindado por la empresa.
- Del análisis de resultado realizadas en las empresas de televisión por cable se debe mencionar que se realizan capacitaciones al personal, pero no son planificadas adecuadamente esto evidenciándose en la variación de tiempo en que se realizan las mismas y las áreas a las que se dirige la capacitación. En cuanto a la remuneración, motivación y seguridad laboral, no existen verdaderos programas influyen en el desenvolvimiento laboral.
- Los usuarios del servicio al cliente manifiestan estar conformes con el servicio en sí y con la atención, sin embargo, existe una parte de los usuarios que no están conformes con la atención recibida, esto de acuerdo a diferentes aspectos como son que el personal se muestre serio o descortés al momento de atenderlo y que el tiempo de espera sea prolongado, generando insatisfacción.
- El personal que está en contacto con el cliente no siempre pone a disposición del usuario información referente a promociones, descuentos o relacionadas al pago del servicio, además al ser el cliente quien se acerca a la oficina a cancelar del servicio es indispensable que el personal lo atienda con la mayor consideración y amabilidad, para que este no tenga queja alguna sobre el trato recibido.

- Al momento de existir algún tipo de queja o sugerencia las empresas de televisión por cable no cuentan con un buzón de quejas o sugerencias y si se presenta este tipo de circunstancias el cliente no sabe a quién acudir, además si se acercan al mismo servicio al cliente y este recepta la queja no se garantiza que esta llegue a la persona encargada de solucionar esta inquietud y las cosas sigan de la misma manera generando en el cliente la duda de que algo se hizo para solucionar su queja, ocasionando que este se sienta poco importante para la empresa.

2.1.2. A nivel nacional.

1. **Asencios, (2017)**, presento una investigación cuyo título es: “*La gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*”, trabajo presentado para optar el grado académico de Magister en gestión pública, en la Universidad César Vallejo, arribando a las siguientes conclusiones: A gestión del talento humano es una cuestión por la que cada vez más organizaciones se preocupan. Y no es para menos, porque la óptima gestión del talento humano puede ser clave para aumentar la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa. Hablamos de un concepto que comenzó a utilizarse en los años 90, pero no es hasta la actualidad cuando empieza a obtener un gran protagonismo, siendo incluso objeto de numerosos estudios y atrayendo a muchos profesionales de Recursos Humanos que comienzan a formarse en la gestión del talento humano para aplicar sus conocimientos en las empresas para las que trabajan.
- Pero, para entender mejor su importancia y el peso que puede llegar a tener la gestión del talento humano en una determinada organización, lo mejor es que conozcas exactamente su definición, y que reflexionemos acerca de lo que puede aportar a la empresa que lo implemente eficazmente.

- Logró demostrar que existe una relación significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. Cabe mencionar, los servidores administrativos que estuvieron gestionando su talento humano, vale decir, dispuestos a entregar lo mejor de sí a ésta, sea ésta gestión el de reclutamiento-selección, competencias laborales o de compensación/motivación.

2. Talledo, (2017), presento una investigación cuyo título es: *“La gestión administrativa y la calidad del servicio de la oficina general de administración del SERFOR”*, trabajo presentado para optar el grado académico de Magister en gestión pública, en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, arribando a las siguientes conclusiones: }

- La gestión administrativa en una empresa es clave y sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de la misma. Esto se hace posible a través de la aplicación de varios procesos como:
- **Planificación:** el planteamiento de los objetivos de la organización y la sugerencia de los procedimientos para alcanzarlos.
- **Organización:** se refiere al proceso de ordenar y distribuir equitativamente las tareas y recursos entre los miembros de una empresa para que puedan darle el uso correcto y cumplan con las metas planteadas.
- **Dirección:** es el proceso de monitorear y motivar a los trabajadores para que puedan realizar las actividades planificadas.
- **Control:** en este proceso el encargado se asegurará que las actividades sean cumplidas de acuerdo a la planificación.

- Es por estas razones que se puede afirmar que la gestión administrativa busca la utilización de recursos para que la empresa alcance sus objetivos.
 - El o los encargados de esto deben disponer de los conocimientos para la correcta utilización de los recursos tanto económicos como materiales y humanos para que la empresa sea exitosa.
- Ahora que ya conoces qué es y cómo funciona la gestión administrativa en una empresa sabrás que es un elemento clave para el éxito de la misma. ¿Querés especializarte en este tema? Descargá el plan de estudios y descubrí si es la carrera ideal para vos.

3. Bonilla, (2016), realizó la investigación titulado: *“Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo”* trabajo realizado en la Escuela Académico Profesional de Administración, en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, para optar el título profesional de Licenciado de Administración, en la que llegó a las siguientes conclusiones:

- El nivel de la gestión administrativa en la Mype Comercial “San Martín” es medio debido a que el 64% de los trabajadores de la empresa se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa se aplican estrategias de gestión administrativa.
- El nivel de calidad de servicio en la Mype Comercial “San Martín” es medio debido a que el 53% de los clientes indica estar de acuerdo en que la empresa brinda servicios de calidad al momento de comercial sus productos.
- Se elaboraron estrategias de gestión administrativa bajo la teoría de Fayol, para mejorar los aspectos de la calidad de servicio estudiada desde el punto de vista de las dimensiones indicadores de la teoría del instrumento servqual de Parasurman y Berry.

Mora, (2016); presento la investigación cuyo título es: “*Gestión Administrativa y calidad de servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015*”, trabajo realizado en la E.P.A. de la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas, en la Universidad Católica los Ángeles Chimbote, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, arribando a las siguientes conclusiones.

- desarrollada en la Municipalidad Provincial de Huaral, se obtuvo variables, gestión administrativa y calidad de servicio, en tanto a ello se puede apreciar que es un aporte como punto de partida para otras investigaciones.
- La gestión administrativa, personal capacitado que tenga una buena capacitación, organización, y este encaminado a lograr sus objetivos implementando un buen sistema de control enfocándose al liderazgo.
- La calidad de servicios, brindar la cálida atención del personal hacia al cliente, brindando el buen trato y obteniendo una buena imagen institucional.

4. Inca, (2015), “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*” en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Facultad de Ciencias Económicas Escuela Académico Profesional de Administración, para obtener el título en Administración de Empresas; arribando a las siguientes conclusiones:

- La fase preparatoria de calidad, selección de personal, calidad de trabajo indica una correlación positiva moderada.
- Para traer el talento de capacitación de personal y calidad del trabajo, nos permite demostrar una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

- El reclutamiento de talento al proceso real de contratación, permite una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.
- Al seleccionar el personal y la descripción del puesto de trabajo, son calificados los candidatos en roda de evaluaciones para unirse a la organización.
- Después de reclutar a las mejores personas son entrenados necesitamos inducir su ingreso a la organización desde el primer día, considerando aspectos formales e informales, y planificar su desarrollo para obtener el resultado deseado.

2.1.3. A nivel local.

a) **Espalana y Gavilán (2016)**, presentaron un trabajo de investigación cuyo título es: “Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Dirección Regional de Educación Huancavelica-2016”, para optar el título de Licenciado en Administración, trabajo presentado E.A.P. de la Universidad Nacional de Huancavelica, arribando a las siguientes conclusiones:

- En relación al objetivo general, se determina una relación con el talento humano y calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica – 2016; se concluye que: Existe relación directa y significativa, de nivel moderado entre la Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio. El cual se demuestra con la prueba del rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; rho = 0,511**).
- Respecto al objetivo específico 1: evaluar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión Planificación y la calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica - 2016. se concluye que: La calidad de servicio y la planificación se relacionan de manera directa y poco significativa. El cual se

demuestra con la prueba de la rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; rho = 0,396**)

- En referencia al objetivo específico 2: Determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión clasificación y la calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica - 2016, se concluye que: la calidad de servicio y la clasificación como dimensión de la gestión del talento humano tiene una relación directa y de nivel moderado; el cual se demuestra con la prueba de la rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; rho = 0,488**).
- Respecto al tercer objetivo específico: Determinar de qué manera se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión capacitación y la calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica - 2016, se concluye que: La calidad de servicio y la capacitación como dimensión de la gestión del talento humano, se relacionan de manera significativa y de nivel bajo; demostrado con la aplicación del rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,004 < 0,005; rho = ,333**).

b) Velásquez, (2015), presento una tesis titulado: *“La gestión administrativa óptima y la eficiencia de la gestión en la municipalidad distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, región Huancavelica-2013”*, trabajo presentado en la Escuela Académico Profesional de Administración concluyendo en lo siguiente que se detallan:

- Dando la clasificación de la gestión administrativa relaciona de manera positiva con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica durante el año 2013. Dando resultado obtenido fue de $x^2(g/=4)=11,31$ a misma teniendo de

resultado una probabilidad $P=0,0$, por lo cual una relación obtenida es del 73% que se tipifica como una relación alta.

- El proceso de administración define una eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica durante el año 2013. El contraste fue de $z^2(g/=4)=13,95$. de manera que la Planificación, Organización, Dirección y Control contribuyen al buen nivel de eficiencia.
- La toma de decisiones se relaciona de forma positiva con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica durante el año 2013. El contraste obtenido fue de $z^2(g/=4)=16,47$. contribuyen con la eficiencia.
- El equipo de la gestión administrativa se relaciona de forma positiva y significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica durante el año 2013. Dando contraste al resultado fue de $x^2(g/=4)=11,47$. Constituyen a una comunicación, capacitación y liderazgo contribuyen de forma decisiva a la eficiencia en la gestión del municipio.
- la administración radica en que la organización, posee las características necesarias para la implementación de estrategias administrativas gerenciales modernas, tiene una estructura definida y conocida por su personal, controlando la mayor parte de las carteras de clientes con mayores beneficios.

c) **Otañe y Yauricasa, (2014)**, realizaron el trabajo de investigación:

“La gestión del potencial humano en la calidad de servicio de los empleados en la cooperativa de ahorro y crédito Huancavelica Ltda. N° 582 sede principal en el año 2013”, en la E.A.P. de la Universidad Nacional de Huancavelica, llegando a las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado que la relación entre la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582 – Sede Principal en el año 2013, dicha relación es positiva y significativa. La intensidad de la relación determinada es de 92%.
- Se ha determinado que la relación entre la Planificación con la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582- Sede Principal en el año 2013, dicha relación es positiva y significativa. La intensidad de la relación determinada es del 78%.
- Se ha determinado que la relación entre la Clasificación como dimensión de la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582- Sede Principal en el año 2013, dicha relación es positiva y significativa. La intensidad de la relación determinada es del 75%.
- Se ha determinado que la relación entre la Capacitación como dimensión de la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582- Sede Principal en el año 2013, dicha relación es positiva y significativa. La intensidad de la relación determinada es del 79%.

d) Padilla, (2014), efectuó un trabajo de investigación: *“Gestión del potencial humano y la calidad de servicio en la oficina municipal de atención a la persona con discapacidad de la Municipalidad Provincial de Huancayo- año 2013”*, llegando a las siguientes conclusiones:

- existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en la Oficina de

Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad de Huancayo, la hipótesis de investigación fue corroborada pues es el contraste de significancia obtenida fue se $\text{Sig.}=14.11 > 12,59$ por lo cual se dedujo que la relación hallada es significativa al nivel de 0,05 de significancia.

- En el nivel de la gestión del talento humano que prevalece en la OMAPED de la Municipalidad de Huancayo, en el nivel regular con un 69% de los casos de estudio, asimismo en el indicador de liderazgo prevalece el nivel medio con un 67% de los casos, en el indicador trabajo en equipo prevalece el nivel medio con un 60% de los casos.
- Los resultados de los niveles motivación nos indican que el nivel medio prevalece con un 51% de los casos de estudio y que dicha prevalencia es significativa; estos resultados están en concordancia con los obtenidos en el indicador de satisfacción para la toma de decisión final.

e) **De La Cruz y Huamán, (2014)**, hicieron el trabajo de investigación:

“Gestión administrativa y servicios de calidad en la E.A.P de la Universidad Nacional de Huancavelica – periodo – 2013-2014”, quienes arribaron a las siguientes conclusiones:

- La Gestión Administrativa se relaciona con los Servicios de Calidad en la E.A.P. de Administración de la FCE-UNH, Periodo 2013-2014 nos da el valor de la prueba X^2 prueba es de 3,462 con el indicador de aceptación de la Hoy se sitúa antes del Umbral que según Valores críticos para la distribución Ji cuadrado X^2 tabla, para un análisis de 1 gl(grado de libertad) $\alpha=0.05$ (nivel de significancia lo recomendable sería delante de 3.841, analizando los valores de “p”=0.04(Significancia asintótica) es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, probada mediante la prueba paramétrica Chi-Cuadrada.

- según la planificación, se relaciona con los Servicios de Calidad en la Escuela Académico Profesional de Administración de la FCE-UNH, Periodo 2013-2014; el valor de la prueba estadística X^2 prueba es de 3,981 después 981 cae en la zona de rechazo del H_0 y se sitúa después del Umbral, que según la tabla de Valores críticos para la distribución Chi o Ji cuadrado X^2 tabla, para un análisis de 1 gl. (grado de libertad) y $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia) lo recomendable sería delante de 3.841, analizando los valores de “p”=0.046(Significancia asintótica) es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, Dicha hipótesis ha sido probada mediante la prueba paramétrica Chi-Cuadrado, adjuntándose los resultados en la Tabal de contingencia N° 02.
- La Gestión Administrativa según la organización, NO se relaciona directamente con los Servicios de Calidad en la Escuela Académico Profesional de Administración de la FCE-UNH, Periodo 2013-2014; el valor de la prueba estadística X^2 prueba es de 0.477 cae en la zona de aceptación del H_0 y se sitúa antes del Umbral, que según la tabla de Valores críticos para la distribución Ji cuadrado X^2 tabla, para un análisis de 1 gl. (grado de libertad) y $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia) lo recomendable sería delante de 3.841, analizando los valores de “p”=0.490(Significancia asintótica) es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, Dicha hipótesis ha sido probada mediante la prueba paramétrica Chi-Cuadrado, adjuntándose los resultados en la Tabal de contingencia N° 03.
- La Gestión Administrativa según la dirección, NO se relaciona directamente con los Servicios de Calidad en la Escuela Académico Profesional de Administración de la FCE-UNH, Periodo 2013-2014; el valor de la prueba estadística X^2 prueba

es de 1.749 cae en la zona de aceptación del H_0 y se sitúa antes del Umbral, que según la tabla de Valores críticos para la distribución Ji cuadrado X^2 tabla, para un análisis de 1 gl. (grado de libertad) y $\alpha = 0.05$ (nivel de significancia) lo recomendable sería delante de 3.841, analizando los valores de “p”=0.186(Significancia asintótica) es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, Dicha hipótesis ha sido probada mediante la prueba paramétrica Chi-Cuadrado, adjuntándose los resultados en la Tabal de contingencia N° 04.

- La Gestión Administrativa según el control, se relaciona directamente con los Servicios de Calidad en la Escuela Académico Profesional de Administración de la FCE-UNH, Periodo 2013-2014 por que el valor de la prueba estadística X^2 prueba es de 5.689 cae en la zona de aceptación de la H_0 y se sitúa después del Umbral que según Valores críticos para la distribución Ji cuadrado X^2 tabla, para un análisis de 1 gl(grado de libertad) $\alpha=0.05$ (nivel de significancia lo recomendable sería delante de 3.841, analizando los valores de “p”=0.017(Significancia asintótica) es menor que $\alpha=0.05$, por lo que se acepta la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, probada mediante la prueba paramétrica Chi-Cuadrado, adjuntándose los resultados en la tabla de contingencia N° 05.

2.2. Bases teóricas sobre el tema de investigación

Definición de Gestión Administrativa. La definición de gestión administrativa, está dado por definirlo previamente por:

2.2.1. Gestión

Nos hace mención a dirigir adecuadamente la empresa con rendimiento y buena calidad de servicio.

Consiste básicamente en organizar, dirigir y controlar de manera eficaz y eficiente encaminados hacia nuestros objetivos.

El termino gerencia refiere a utilizar los recursos con beneficios económicos, a través de un proceso de toma de decisiones. Es de vital importancia para ajustarse a cambios de planes de acción ayudando a su misión y visión a largo o corto plazo.

El proceso de gerencia estratégica es aprovechar las oportunidades claves para minimizar amenazas externas utilizando las fortalezas internas sincronizando a un equipo de trabajo conjuntamente con gerentes y empleados.

➤ **Funciones de una gerencia**

Es el caso de administrar adecuadamente a una empresa, precisamente para mantener el perfil exitoso y poder desempeñar una función adecuada.

➤ **La toma de decisiones**

En el ámbito de la administración, para tomar las decisiones y la prestación de servicios, en base a las leyes gerenciales que se encamina a colocar opciones viables y determinar cuáles de ellas son las adecuadas.

➤ **La administración**

Encamina el rumbo de la empresa dando uso adecuado a los recursos que se proporciona facilitando efectividad.

➤ **Inversiones**

Aquí toda empresa para invertir se necesita la capacidad de administrar y, a su vez, de tomar decisiones importantes respecto al capital disponible y si vale la pena hacer cualquier tipo de inversiones en el lugar de trabajo.

➤ **Dirección**

➤ la dirección es el enfoque principal de un gerente, de hecho, es quien tiene una estrategia bajo la manga para obtener el éxito con un trabajo correcto de liderazgo.

➤ **Inspiración**

puede relacionarse con la dirección y toma de decisiones. De qué manera se inspira con su equipo de trabajo el de seguirá adelante cumpliendo su trabajo, siendo dinámico, no es solo el rol del líder sino inspira rumbo al éxito como también a su vida cotidiana.

2.2.2. Administración

Dispone a desarrollar actividades de la empresa competentes a buscar resultados haciendo uso y combinaciones de factores empresariales para lograr eficacia y efectividad.

Por ello se designan áreas y/departamentos (equipos de trabajo) donde les designan funciones en la que se desempeñaran adecuadamente sus actividades.

Se asignan a responsables del departamento para el cumplimiento de sus funciones, como también deberán ser preservados para su valor económico desarrollándose con excelencia.

Sin embargo, en la actualidad la palabra administración tiene un significado distinto y mucho más complejo porque incluye (dependiendo de la definición) términos como "proceso", "recursos", "logro de objetivos", "eficiencia", "eficacia", entre otros, que han cambiado radicalmente su significado original. Además, entender éste término se ha vuelto más dificultoso por las diversas definiciones existentes hoy en día, las cuales, varían según la escuela administrativa y el autor.

Teniendo todo esto en cuenta, en el presente artículo se proporciona una definición de administración que está basada en las propuestas de prestigiosos autores, con la finalidad de brindar al lector una idea general del significado del término administración en nuestros días. Luego, se proporciona una breve explicación de ésta definición y un axioma para ser considerado.

2.2.2.1. Definición de Administración:

- Según Idalberto Chiavenato, la administración es "el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales".
- Para Robbins y Coulter, la administración es la "coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas".
- Hitt, Black y Porter, definen la administración como "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional".
- Según Díez de Castro, García del Junco, Martín Jimenez y Periañez Cristóbal, la administración es "el conjunto de las funciones o procesos básicos (planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar) que, realizados convenientemente, repercuten de forma positiva en la eficacia y eficiencia de la actividad realizada en la organización".
- Para Koontz y Weihrich, la administración es "el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos".
- Reinaldo O. Da Silva, define la administración como "un conjunto de actividades dirigido a aprovechar los recursos de manera eficiente y eficaz con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos o metas de la organización".

2.2.2.2. Naturaleza de la Administración

En épocas de problemas y albedríos, cambios y modificaciones empresariales, la administración se ha convertido en lo importante de la actividad humana, sea en su industria, comercio, servicios o en cualquier otra de empresa humana, la eficacia con que las personas trabajan en conjunto para conseguir objetivos comunes

depende principalmente de la capacidad de quienes ejercen la función administrativa.

Es importante hacer notar estos puntos en cuanto a la administración, según lo comenta Harold Koontz:

- Cuando se desempeñan como administradores, los individuos deben ejercer las funciones administrativas, de planeación, organización, dirección y control.
- La administración se aplica a todo tipo de organizaciones.
- Se aplica a administradores de todos los niveles organizacionales.
- La intención de todos los administradores es la misma: generar superávit.

La administración persigue la productividad, lo que implica eficacia y eficiencia.

Meter Drucker, autor de clara tendencia neoclásica, afirma que no existen países desarrollados ni subdesarrollados, sino simplemente países que saben administrar la tecnología existente y sus recursos disponibles y potenciales, y países que todavía no saben hacerlo. En otros términos, existen países administrados y países sub administrados.

2.2.2.3. Características de la Administración

1. *Universalidad:* entorno administrativo de un órgano social que existe en coordinación sistemática de medios la administración está en relación con los elementos esenciales sean variantes al cambio social
2. *Su especificidad:* Aunque la administración va siempre acompañada de otros fenómenos de índole distinta, el fenómeno administrativo es específico y distinto a los que lo acompaña. Es la función más importante del jefe de administración el de identificar y evaluar y ubicar de acuerdo

a sus características al personal donde mayor productividad se da como resultado.

3. *Su unidad temporal*: se da este fenómeno administrativo según el cambio administrativo y social del entorno empresarial donde el cambio es menor y mayor según la gravedad que da parte de los elementos administrativos.

2.2.2.4. Principios de la administración

Los principios de administración son para la gente como una tabla de resistencia o debilidad de materiales para un ingeniero civil. Los principios de administración también han sido formulados a partir de años de experiencia y pruebas, en las organizaciones públicas y privadas, grandes o pequeñas.

La etimología de minister, es enteramente opuesta a la de magister: de magis, comparativo de superioridad, y de ter.

Así magister, indica una función de autoridad, minister expresa precisamente lo contrario; subordinación: el que realiza una función bajo el mando de otro; el que presta un servicio a otro

1. visión del trabajo. La especialización permite que el individuo acumule experiencia, y mejore continuamente sus habilidades. De tal modo pueda ser cada vez más productivo.
2. Autoridad. El derecho a dictar órdenes, junto con las cuales debe ir equilibrada la responsabilidad de su función.
3. Disciplina. Los empleados deben obedecer, pero este tema tiene dos caras: los empleados obedecerán sólo la gerencia hace su parte proporcionando una buena dirección.
4. Unidad de comando. Cada trabajador debe tener solamente un jefe sin otras líneas de mando en conflicto.
5. Unidad de dirección. La gente contratada para la misma clase de actividades debe tener los mismos objetivos en un solo

plan. Esto es esencial para asegurar la unidad y la coordinación en la empresa. La unidad del comando no existe sin la unidad de la dirección, pero no fluye necesariamente de ella.

6. Subordinación del interés individual (al interés general). La Administración debe considerar que las metas de las empresas son siempre supremas.
7. Remuneración. El pago es un motivador importante pero cuando Fayol analiza un número de posibilidades, precisa que no existe un sistema de remuneración perfecto.
8. Centralization (Descentralización). Éste es un tema de grado dependiendo de la condición del negocio y de la calidad del personal.
9. Cadena escalonada (línea de autoridad). Una jerarquía es necesaria para la unidad de la dirección. Pero la comunicación lateral es también fundamental, mientras que los superiores sepan que está ocurriendo tal comunicación. La cadena escalonada se refiere al número de niveles en la jerarquía desde la autoridad de mayor nivel hasta el más bajo de la organización. No debe ser muy amplia o consistir de demasiados niveles.
10. Orden. El orden material y el orden social son necesarios. El primero disminuye la pérdida de tiempo y la manipulación innecesaria de materiales. El segundo se logra con la organización y la selección.
11. Acción. En el funcionamiento de un negocio es necesaria una “combinación de amabilidad y justicia”. Tratar bien a los empleados es importante lograr equidad.

12. Estabilidad de la contratación del personal. Los empleados trabajan mejor si tienen la seguridad en su empleo y en el progreso de su carrera. Una contratación insegura y un alto índice de rotación de personal de forma contraria a la organización.
13. Iniciativa. Permitir que todo el personal muestre su iniciativa de cierta manera es una fuente de la fortaleza para la organización. Aun cuando puede implicar un sacrificio de la “vanidad personal” de parte de muchos gerentes.
14. Espíritu de cuerpo. La Administración debe fomentar la motivación moral de sus empleados. Fuyo! llega aún más lejos: “El necesario un verdadero talento para coordinar esfuerzos, provocar el entusiasmo, utilizar las capacidades de cada persona, y recompensar a cada uno según sus méritos, sin despertar posibles celos posibles y disturbar las relaciones armoniosas.”

2.2.3. Gestión Administrativa.

2.2.3.1. Definiciones.

Gestión Administrativa es tener conjuntamente el manejo adecuado de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

La gestión administrativa dentro del misma se define como grupo social donde administras el capital humano y el trabajo sea en su mejor producción del bien o servicio dando el resultado de satisfacción al conjunto de personas dirigidas, por otro lado, también es las acciones en conjunto que implica coordinar y motivar a las personas para conseguir los objetivos sean específicos o generales.

2.2.3.2. Proceso Administrativo

Los procesos administrativos, según Uribe (2004), hace referencia a planear y organizar las actividades, obteniendo la eficacia de la organización para con los trabajadores, siendo ubicadas y desempeñadas en sus órganos o cargos, considerando sus funciones individuales con coordinación y su esencia de habilidad y desenvolvimiento del personal para armonizar esfuerzos para cumplir metas del equipo de trabajo.

Se define la administración realizando el cumplimiento de la planificación, organización, dirección y control de las actividades. En conjunto con todos los recursos organizacionales. Señala que la teoría de las relaciones humanas se desarrolla a resultados obtenidos que constituyen las más importantes preocupaciones del administrador, de no haber sido cuestionada por ninguna otra teoría administrativa, se vieron la interpretación de la administración científica por medio de la explotación de los empleados por intereses patronales, se vio la necesidad de contrarrestar la deshumanización del trabajo con métodos rigurosos y comprometido al cambio siendo de gran ayuda para la competitividad y fluctuaciones del entorno económico, para lo cual las organizaciones si tenga éxito por décadas futuras las áreas de recursos humanos son el empuje para conseguir sus objetivos y estas varían según a sus crisis de la sociedad

2.2.3.3. Dimensiones de la Gestión Administrativa.

Las dimensiones de estudio de la gestión administrativa podemos señalar a los cuatro principales, que a la vez componen los elementos de la Administración.

Según Chiavenato (2003), define a las dimensiones de estudio como un proceso administrativo como la serie de pasos secuenciales, esta dependencia hace el uso adecuado de materia

prima para la elaboración de insumos de acuerdo a la necesidad del mercado deseado con calidad y cantidad. Tanto esto es el cumplimiento correcto de los elementos administrativos para el logro de los objetivos preestablecidos.

Como dimensión define las partes, elementos que son:

- a. Planificación.
- b. Organización
- c. Dirección
- d. Control.

Vamos, a definir cada uno de ellos para tener claridad en el estudio.

2.2.3.3.1. Planificación

Es el primer paso a dar, consiste en saber llevar las metas, objetivos de la empresa haciendo uso de estrategias desarrolladas en su jerarquía en coordinación de planes de actividades basados en la planificación, quién, cuándo y cómo lo va a hacer.

Estudiosos del tema, afirman que la planificación está enfocada a alcanzar metas y la consecución de planes prioritarios, que ejerce a desarrollar la capacidad del personal haciendo uso de métodos que contengan futuros resultados a largo plazo tomando en cuenta la visualización de planes de trabajo detalladamente con cada característica.

Chiavenato, (2006, p.369). destaca en la planificación las siguientes características:

- a) Debe realizarse permanente y continuo;
- b) Dirigida hacia un futuro;
- c) Optimiza una mejor toma de decisiones;
- d) Se evalúa y se hace uso de la mejor alternativa según la necesidad,
- e) Es sistemática;
- f) Es repetitiva;

- g) Técnica de asignación de recursos;
- h) técnica de integración y control;
- i) técnica de cambio de innovación

es el requisito de mayor importancia para la supervivencia de una empresa, dando el esfuerzo necesario para dirigir y contribuir a nuestros objetivos, en parte hacemos una reducción de incertidumbre y la previsión del cambio, y es comparada con el desempeño para nuestro objetivo aplicando acciones correctivas.

2.2.3.3.2. Organización

Acto de organizar, integrar estructuras los recursos humanos. Dando atribuciones a la empresa de cada uno de ellos, consisten en armar equipos de trabajo obteniendo un organigrama concretado de sus funciones obteniendo comunicaciones con todas las áreas sea de manera vertical o horizontales.

La labor que aquí se lleva está relacionada con las aptitudes (físicas e intelectuales) de cada trabajador a la vez con los recursos que posee la empresa.

La principal intención de la organización es detallar el objetivo asignado a cada actividad para que se cumpla con el mínimo gasto y con un grado máximo de satisfacción.

Por otro lado, Chiavenato (2005, p.370), refiere que una competencia de excelencia esta de mano según la estructuración y sus funciones administrativas de todo el personal, que tienen como finalidad ordenar los esfuerzos obteniendo los logros de la empresa y contribuir a los logros de los objetivos propuestos. En la organización se pueden considerar tres niveles diferentes:

- a) Organización de nivel global, la empresa en su totalidad.
- b) Organización de nivel departamental, todos y cada uno de los departamentos.

c) Organización de nivel de tareas y operaciones, enfocada hacia cada tarea, actividad, procedimiento y operación específica.

Tareas: trabajo encomendado al personal de la empresa el proceso de división de labores originado hacia una mejor capacitación, especialización, que derivan hacia un objetivo.

Personas: cada personal tiene sus propias funciones, proporcionada según sus habilidades, interés, experiencia, etc.

Órganos: Esta organizada por órganos, según sean sus características u objetivos semejantes. Estos están compuestos por grupos según niveles jerárquicos dentro de la empresa teniendo sus funciones lineales con todas las áreas y órganos existentes dentro de la empresa.

2.2.3.3.3. Dirección

Por otro lado, Chiavenato (ob. Cit) señala que un buen administrador debe proporcionarles a los accionistas de la empresa una seguridad plena del conocimiento organizacional, entonces mencionamos que la dirección es el acto de dirigir y desarrollar la gestión financiera de la mano con la toma de decisiones conllevados a una óptima riqueza empresarial. Esta gestión responsable direcciona de manera eficiente y eficaz los recursos de la empresa, sean sus inversiones, financiación y la efectividad.

Además, según los autores nos hace mención a la consecución del capital humano debemos de mantener en constancia de capacitaciones que nutra las expectativas de gerencia y directivos de la empresa, para el desarrollo profesional y ampliar las investigación y capacitación, estableciendo normas rígidas de dirección empresarial estando listo y previstos a problemas que se deben de

solucionar rápidamente. Para poder identificar el adecuado personal para tu empresa se hace uso de las constantes evaluaciones, para poder conocer más a tu personal encaminados hacia el éxito de la empresa, también teniendo en cuenta la metodología en el manejo gerencial y administrativo de la empresa de como herramienta necesaria para una gestión directiva de manera eficiente y eficaz.

2.2.3.3.4. Control

Este paso nos lleva a la evaluación general de toda la empresa tiene la función principal de garantizar el camino correcto hacia el éxito siendo ejercido por profesionalidad y transparencia.

Es la actividad desarrollada y analizada para buscar modificaciones que sean factibles y de provecho para la empresa, corrigiendo puntos débiles y poder darles refuerzos y usar otras estrategias para el adecuado crecimiento.

Al efectuar el control damos como resultados obtenidos la mejora continua enfocada a objetivos planteados para desatar acciones correctivas.

Chiavenato (ob.cit), dice que la gestión por procesos es clave para incrementar la eficacia, reduciendo los costos, mejorar la calidad, obtener correctos plazos de producción y entrega del servicio debido a que conlleven al personal llevar una correcta administración en procesos administrativos asignados a su responsabilidad.

tienen que ver con la importancia y el rendimiento, teniendo como objetivo la relevancia de las tareas y el comportamiento específico de cómo se desempeñen en sus actividades y con qué frecuencia fluyen a un porcentaje de crecimiento en su desempeño y lograr metas propuestas.

Frederick W. Taylor la Administración Científica, tema principal del trabajo, fue la tercera fuerza que influyó al desarrollo de las administraciones en los recursos humanos, teniendo como filosofía de la relación del personal para con el trabajo, como también el resultado de vital importancia fue la relación de patrón – empleado para mejorar su selección de personal.

Otro gran aporte a la administración de recursos humanos son los estudios de Hawthorne realizados en (1927-1932), por Mayo y otros dos investigadores de la Universidad de Harvard (Boston, Estados Unidos) en el cual manifiesta que los factores materiales y las condiciones físicas de los trabajos requiere mayor importancia factores humanos, sociales y psicológicos y es aquí donde surge la de relaciones humanas por el comportamiento que se va adquiriendo trascendentalmente dentro de la empresa para con los recursos humanos.

Asimismo, la labor de la administración restringe el control de la energía y el sacrificio del talento humano, por lo cual el esfuerzo debe de ser motivado y controlado ya que según a esas se ven las necesidades de las organizaciones

En este sentido Chiavenato (ob. Cit.) indica que la *Teoría Y* se basa en el conjunto de supuestos de la teoría de la motivación humana entre estos:

- a) El esfuerzo físico o mental en un trabajo es tan natural como jugar o descansar.
- b) Un control externo y de amenazas son factores que emiten lograr mayor esfuerzo.
- c) El hombre común aprende, bajo condiciones y buscar responsabilidades.

d) Las recompensas dependen a medida de compromisos de satisfacción y auto relación encaminados hacia los objetivos de la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2003, p.109), en la administración de recursos humanos no hay leyes ni principios universales, simplemente es contingente, es decir, depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada por la organización, de las políticas, de las directrices vigentes y de la filosofía administrativa predominante, de la concepción que se tenga en la organización a cerca del hombre y de su naturaleza y sobre todo, de la calidad y cantidad de recursos humanos disponibles. A medida que estos elementos cambian, varía también la manera de administrar los recursos humanos de la organización.

Puede decirse según Chiavenato (ob. Cit.) que la administración de recursos humanos consta de subsistemas interdependientes que se relacionan entre si; su interacción hace que cualquier cambio que se produzca en uno de ellos tenga influencia en los otros, estos subsistemas son:

- *Alimentación de Recursos Humanos* que comprende la planificación de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal.
- *Aplicación de Recursos Humanos* que abarca la descripción y análisis de cargos y evaluación del desempeño humano.
- *Mantenimiento de Recursos Humanos* que se incluye compensación, beneficios sociales, higiene-seguridad y relaciones laborales.
- *Desarrollo de Recursos Humanos* que implica capacitación y desarrollo de personal y desarrollo organizacional.

- *Control de Recursos Humanos* cubre la base de datos y sistemas de información y auditoría de Recursos Humanos.

Su interacción hace que cualquier cambio que se produzca en alguno de ellos tenga atribución en los otros, la cual, a su período, realimentara nuevas influencias en los restantes y así repetidamente. A desazón de cualquiera, estos subsistemas no establecen de un solo modo; son contingentes o situacionales: varían según la clasificación y dependen de factores ambientales, organizacionales, humanos, tecnológicos, entre otros. Son variables en extremo y, aunque son interdependientes, esto no quiere expresar que, si uno de ellos cambia o se desarrolla en una orientación, los restantes cambian o se desarrollan en una misma orientación y en la misma medida. Se puede contener que los procedimientos administrativos existen a todo lo largo de una organización, no obstante, como sería de persistir, se vuelven cada vez más rigurosos en los niveles bajos, más que todo por la necesidad de una prueba para referir el trabajo con una mayor eficiencia cuando se ordenan de un solo modo.

2.2.3.4. Definiciones de Gestión del Talento Humano

Las definiciones del talento humano son diversas y para ellos recurrimos a los diferentes estudiosos que definieron:

Según Chiavenato, (2010 p. 68), tratado sobre la Gestión de Talento Humano, “Las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos”.

Chiavenato; I. (2002), manifiesta “el talento Humano es de función administrativa dedicada a la evaluación y remunerativa de los empleados”

Chiavenato, I. (2009), dice que: “tiene como objetivo el talento humano convertirse cada día indispensable para el éxito de las organizaciones”.

Obtener necesariamente talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y no siempre toda persona es un talento. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual, tal como se muestra en el siguiente gráfico:

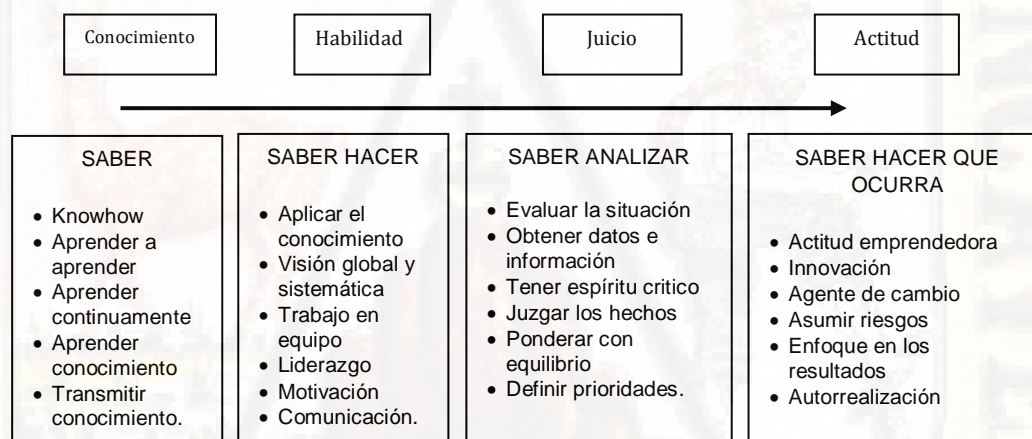


Figura N° 1: Talentos son personas dotados de competencias.

Fuente: Chiavenato I. (2009).

1. Conocimiento. constituye a estar al corriente y instruirse, de representación continua, dado que el entendimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.
2. Habilidad. Esgrimir usar el discernimiento, ya sea para solucionar problemas o situaciones, fundar e modificar. En otras palabras, destreza es la innovación de la comprensión en resultado.

3. Juicio. Darle un estudio a la circunstancia y la trama. Significa saber alcanzar datos, tener espíritu fustigador, juzgar los hechos, celebrar con moderación y limitar prioridades.
4. Actitud. Nos permite adquirir y superar metas, tomar riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelentísimo y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. Talento era el nombre que se daba a una moneda valiosa del arcaísmo. Hoy en día es ineludible saber incluir, organizar, desplegar, condecorar, retener y auditar ese activo agraciado para las organizaciones.

Según Chiavenato I. (2009), citado por Esplana y Gavilan (2016. p. 34); El concepto de talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales:

- a. Talentos. Dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.

Sin embargo, no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Sólo no llega lejos, pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse.

- b. Contexto. Es el ámbito interno apropiado para que las capacidades crezcan. Sin él, los talentos se deslucen o mueren. El ambiente es determinado por aspectos como:

- Una construcción organizacional con un diseño elástico, integrador, y una unidad de trabajo que organice a los individuos y el tráfico de los procesos y de las actividades de manera total. La organización del trabajo debe facilitar el contacto y la relación con las personas.

- Una cultura organizacional participativa que inspire seguridad, compromiso, satisfacción, espíritu de equipo. Una cultura basada en el compañerismo y la camaradería entre las personas.
- Un tipo de administración sustentado en el liderazgo innovador y en el coaching, con asignación del poder, delegación y atribución de funciones (empowerment).

Chiavenato, I. (2009).

Entonces podemos decir, que la gestión de talento humano, es el manejo de las personas, con capacidades, con talentos y dentro de un ámbito, esta gestión debe obedecer a un tipo de liderazgo a las personas, mediante la practica (coaching) y dándole poder de decisión (empowerment).

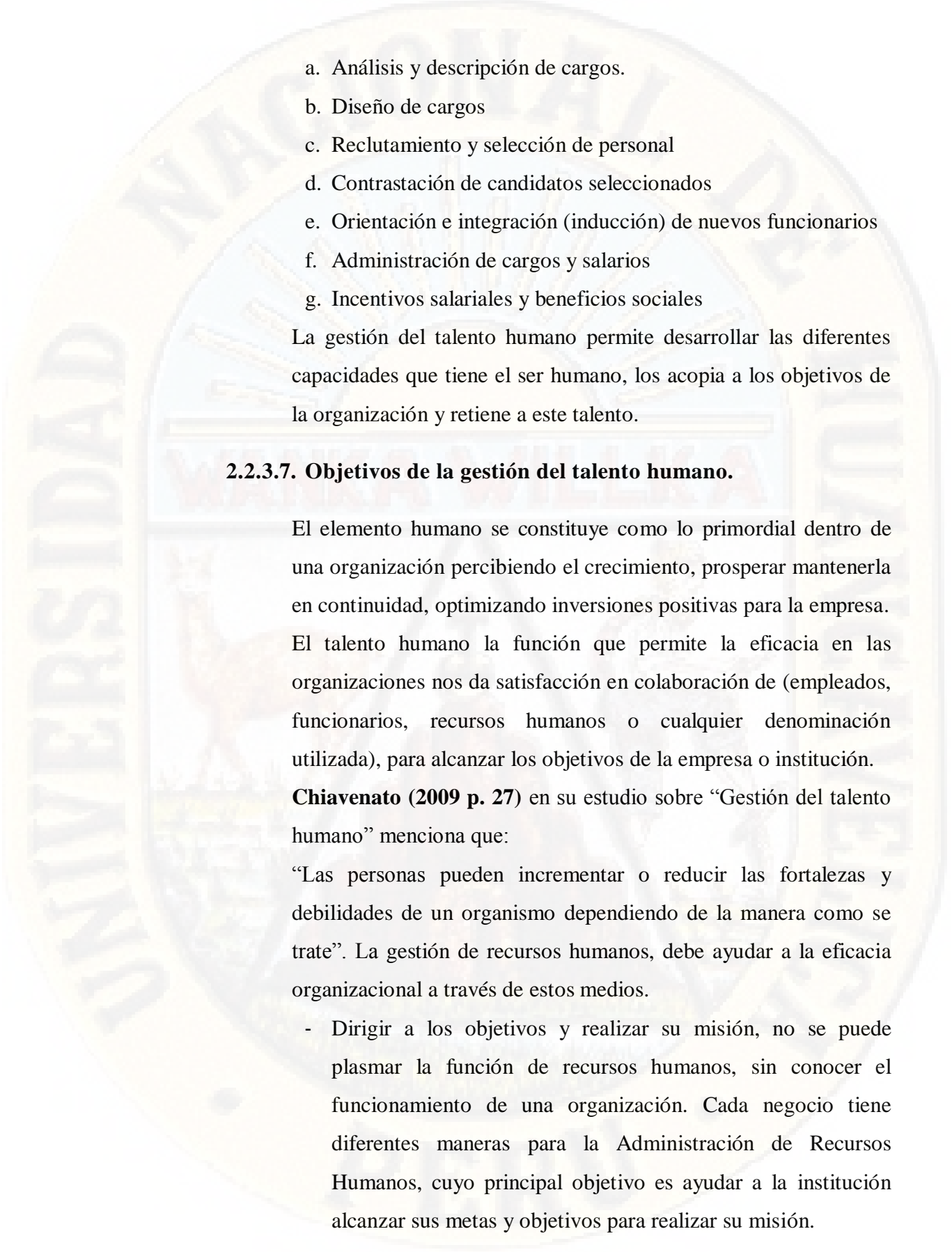
2.2.3.5. Evolución de gestión de Talento Humano

La evolución del talento humano, según Chiavenato, (2009), se visualiza en el gráfico N° 2; que demuestra los cambios y las transformaciones del área de Recursos humanos. En la era del conocimiento, lidiar con las personas dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito.

Pero ¿qué sucede con el Área de Recursos Humanos? En realidad, en el Área de recursos humanos se adapta rápidamente a los nuevos tiempos. ¿Cómo? De una manera amplia e irreversible; deja de ser Área de Recursos Humanos para transformarse en gestión del talento humano.

2.2.3.6. Funciones de la gestión de talento humano

Según Chiavenato I. (2008), en su libro “Administración de Recursos Humanos”, manifiesta que las funciones de la gestión del talento humano son:

- 
- a. Análisis y descripción de cargos.
 - b. Diseño de cargos
 - c. Reclutamiento y selección de personal
 - d. Contrastación de candidatos seleccionados
 - e. Orientación e integración (inducción) de nuevos funcionarios
 - f. Administración de cargos y salarios
 - g. Incentivos salariales y beneficios sociales

La gestión del talento humano permite desarrollar las diferentes capacidades que tiene el ser humano, los acopia a los objetivos de la organización y retiene a este talento.

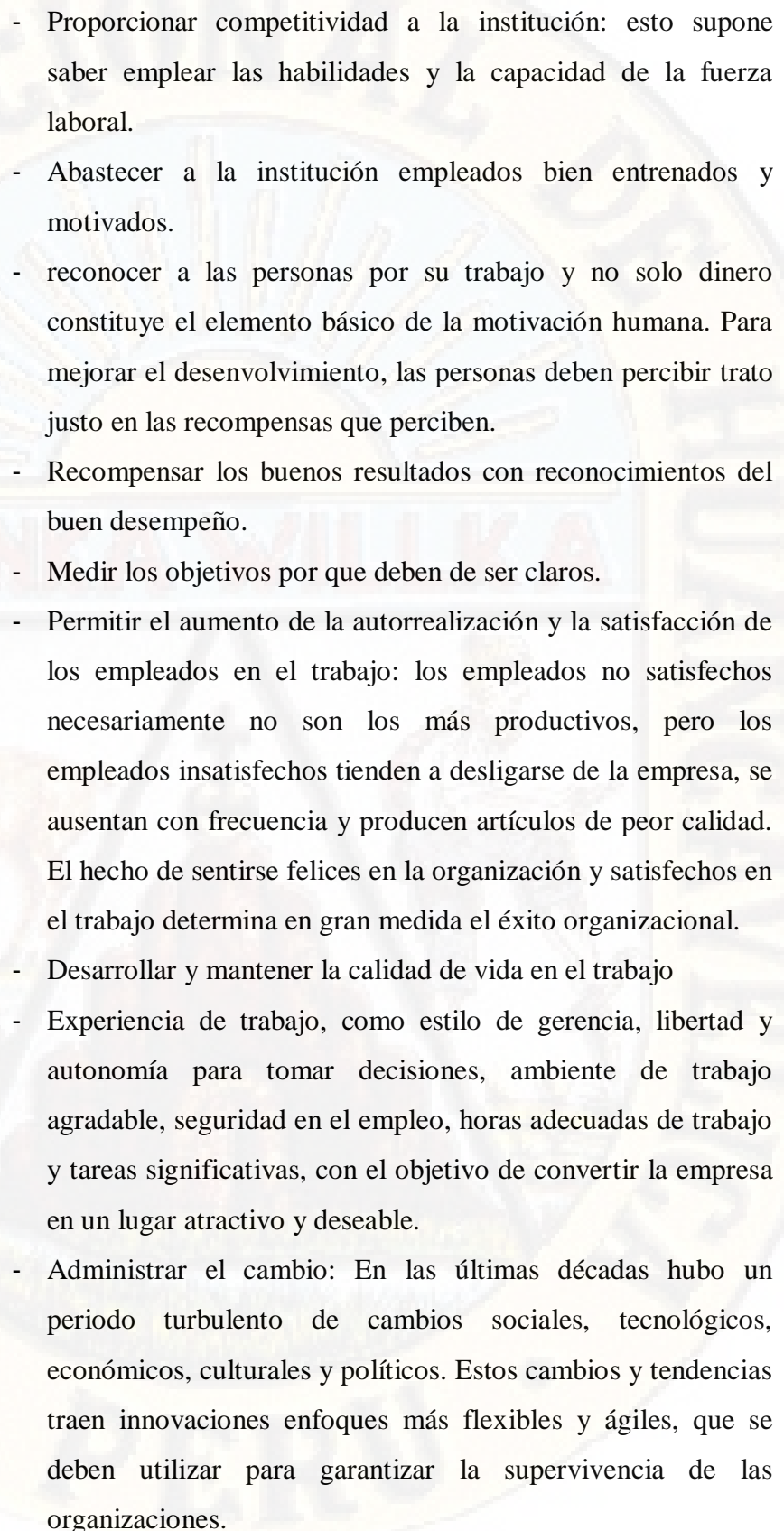
2.2.3.7. Objetivos de la gestión del talento humano.

El elemento humano se constituye como lo primordial dentro de una organización percibiendo el crecimiento, prosperar mantenerla en continuidad, optimizando inversiones positivas para la empresa. El talento humano la función que permite la eficacia en las organizaciones nos da satisfacción en colaboración de (empleados, funcionarios, recursos humanos o cualquier denominación utilizada), para alcanzar los objetivos de la empresa o institución.

Chiavenato (2009 p. 27) en su estudio sobre “Gestión del talento humano” menciona que:

“Las personas pueden incrementar o reducir las fortalezas y debilidades de un organismo dependiendo de la manera como se trate”. La gestión de recursos humanos, debe ayudar a la eficacia organizacional a través de estos medios.

- Dirigir a los objetivos y realizar su misión, no se puede plasmar la función de recursos humanos, sin conocer el funcionamiento de una organización. Cada negocio tiene diferentes maneras para la Administración de Recursos Humanos, cuyo principal objetivo es ayudar a la institución alcanzar sus metas y objetivos para realizar su misión.

- 
- Proporcionar competitividad a la institución: esto supone saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral.
 - Abastecer a la institución empleados bien entrenados y motivados.
 - reconocer a las personas por su trabajo y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desenvolvimiento, las personas deben percibir trato justo en las recompensas que perciben.
 - Recompensar los buenos resultados con reconocimientos del buen desempeño.
 - Medir los objetivos por que deben de ser claros.
 - Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos necesariamente no son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.
 - Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo
 - Experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.
 - Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen innovaciones enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.: tanto las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no sólo es una exigencia para las organizaciones, y en especial para las personas que trabajan en la institución.
- La gestión del talento humano tiene varios objetivos, todos encaminados a los de la organización, plantea estrategias que determinan llegar al cumplimiento de los mismos, permitiendo que los trabajadores desarrollen sus habilidades, crea el sentido de pertenencia y así estos se comprometen con el desarrollo de la organización. Cumple con los procesos de gestión que conllevan al crecimiento organizacional.

2.2.3.8. Importancia del talento y humano y su capacitación

Estamos en una sociedad que evoluciona rápidamente, donde las evoluciones al constante cambio, y aumenta la capacidad según las capacitaciones del talento humano, se trata de mantener siempre en la organización a la gente adecuada, en las posiciones adecuadas, en el momento adecuado. Gutiérrez N. (2008 p. 33)

Podemos observar que las organizaciones empresariales, para alcanzar éxito deben ofrecer a sus clientes mejores soluciones y la mejor atención a través del talento humano, que ocupa un papel trascendental dentro de la organización, y se constituye en base estratégico de la competitividad.

La capacitación del talento humano significa un reto hoy en día, dado el ambiente cada vez más competitivo y las disminuciones del personal proyectados en busca de eficiencia.

Las políticas y prácticas del talento humano deben crear organizaciones que sean capaces de ejercitar la estrategia, operar en forma eficiente, comprometer a los empleados y manejar el cambio. Gutiérrez N. (2008 p. 34)

Cuando se habla de la importancia de la capacitación, Drucker, P. (1993) señala:

“En cualquier institución importante, sea empresa, organismo estatal o cualquier otra, la capacitación y desarrollo de su potencial humano es una tarea a la cual los mejores dirigentes han de dedicar enorme tiempo y atención”

Existen muchas características importantes por la cual se debe de capacitar a su personal, pero una de las más importantes es el contexto actual.

Por lo tanto, podemos manifestar, que es muy importante la capacitación del personal de las organizaciones porque se convierte en una ventaja competitiva, porque en este contexto cambiante, no se puede bajar la guardia frente a los desafíos que se enfrenta el personal.

2.2.3.9. Dimensiones de la gestión del talento humano

Las dimensiones de estudio según Chiavenato, I. (2009), considera seis importantes procesos dentro de la Gestión del Talento Humano, los cuales consideran como procesos dinámicos e interactivos para el buen desempeño del personal.

- a) Procesos para integrar personas
- b) Procesos para organizar las personas
- c) Procesos para recompensar a las personas
- d) Procesos para desarrollar a las personas
- e) Procesos para retener a las personas
- f) Procesos para auditar a las personas

Los mismos que pasamos a detallar:

Procesos para integrar personas.

Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa o institución. Se pueden llamar procesos para prever o abastecer personas, incluyen el reclutamiento y la selección del personal.

Procesos para organizar las personas

Se organiza labores específicas para cada personal, desempeñando su labor organizacional, en su puesto de trabajo, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

Procesos para recompensar a las personas

Son los procesos para motivar a las personas y para saciar sus necesidades individuales más importantes. Incluyen recompensas, pagos y prestación de servicios sociales.

Procesos para desarrollar a las personas

Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implica la capacitación y desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los cursos de cambios y la evolución de carreras, y los cursos de comunicación y conformidad.

Procesos para retener a las personas

Son las fases para crear las condiciones contextuales y psicológicas satisfactorias para el trabajo de las personas. Incluye la administración de la cultura organizacional, el clima, el orden, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y los sindicatos.

Procesos para auditar a las personas

Son las fases para dar seguimiento y dar control a las labores de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

Estos procesos tienen relación entre ellas, de tal manera que unos interactúan más en otros y tienen influencia recíproca. Cada uno de estos procesos tiende a favorecer o perjudicar a los demás cuando se utilice bien o mal.

Las dimensiones de estudio según: Otañe y Yauricasa (2014), de la gestión de talento humano son:

Planificación

Clasificación

Capacitación

Planificación. Es la acción de planificar las metas y objetivos referentes a los recursos humanos, recursos financieros, recursos materiales, procedimientos, políticas, y estrategias, dentro de una organización empresarial o institución.

Clasificación. Es el componente que se refiere a la clasificación referente a la cantidad de puestos, objetividad de puestos, formación para los puestos, calificación profesional para los puestos.

Capacitación. Es la actividad que se refiere en la preparación referente al ingreso, gastos, utilidad e inversión, delo personal, o talento humano.

2.2.3.10. Teorías sobre la Gestión de talento humano

2.2.3.10.1. Teoría de la motivación

Según Claudio Genovese (2001) que escribió las teorías que pueden influenciar en la gestión del talento humano, se refiere a “la motivación” en los últimos años un objeto de estudio que ha originado numerosas teorías, de las cuales las más importantes han dado lugar a un gran número de investigaciones. Podemos clasificar estas teorías de la siguiente forma:

- **Teorías de contenido:** Agrupa aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas.
- **Teorías de procesos:** Agrupa aquellas teorías que consideran la forma (proceso) en que la persona llega a motivarse.

2.2.3.10.2. Teoría de las necesidades humanas – Abraham Maslow

De acuerdo con esta teoría, el soporte interior de una persona está formada por una serie de necesidades en orden jerárquico, que va desde lo más material a la más espiritual.

Se puede identificar 5 niveles que existen en esta jerarquía:

1. **Fisiológicas:** Esto se refiere a las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc.
2. **Seguridad:** Se refiere a la tendencia de conservación frente a situaciones de riesgo. Conservación de su propiedad, de su empleo, etc. Que se le brinde seguridad.
3. **Sociales:** la humanidad por defecto tiene se relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las instituciones.
4. **Estima:** A este nivel de la pirámide el individuo necesita algo más que pertenecer a un grupo, necesitan recibir reconocimiento del resto en términos de respeto, status, prestigio, poder, etc.
5. **Autorrealización:** Se refiere a desarrollar al máximo la capacidad de cada uno, se trata de una satisfacción auto superadora permanente. Un ejemplo de ello es la autonomía, independencia, autocontrol.

2.3. Bases conceptuales:

- **Gestión:** Consiste básicamente en organizar, dirigir y controlar de manera eficaz y eficiente encaminados hacia nuestros objetivos.
- **La administración:** Encamina el rumbo de la empresa dando uso adecuado a los recursos que se proporciona facilitando efectividad.

- **Inversiones:** Aquí toda empresa para invertir se necesita la capacidad de administrar y, a su vez, de tomar decisiones importantes respecto al capital disponible.
- **Dirección:** Es el enfoque principal de un gerente, de hecho, es quien tiene una estrategia bajo la manga para obtener el éxito con un trabajo correcto de liderazgo.
- **visión del trabajo:** La especialización permite que el individuo acumule experiencia, y mejore continuamente sus habilidades.
- **Autoridad:** El derecho a dictar órdenes, junto con las cuales debe ir equilibrada la responsabilidad de su función.
- **Disciplina:** Los empleados deben obedecer proporcionando una buena dirección.
- **Remuneración.** El pago es un motivador monetario para el personal.
- **Estabilidad de la contratación del personal:** Los empleados trabajan mejor si tienen la seguridad en su empleo y en el progreso de su carrera.
- **Iniciativa:** Permitir que todo el personal muestre su iniciativa de cierta manera es una fuente de la fortaleza para la organización.
- **Proceso Administrativo:** hace referencia a planear y organizar las actividades, obteniendo la eficacia de la organización para con los trabajadores.
- **Planificación:** objetivos de la empresa haciendo uso de estrategias desarrolladas en su jerarquía en coordinación de planes de actividades.
- **Organización:** Acto de organizar, integrar estructuras los recursos humanos. Dando atribuciones a la empresa de cada uno de ellos.
- **Tareas:** trabajo encomendado al personal de la empresa el proceso de división de labores originado hacia una mejor capacitación, especialización, que derivan hacia un objetivo.
- **Personas:** cada personal tiene sus propias funciones, proporcionada según sus habilidades, interés, experiencia, etc.
- **Órganos:** Esta organizada por órganos, según sean sus características u objetivos semejantes.

- **Alimentación de Recursos Humanos:** que comprende la planificación de recursos humanos, reclutamiento y selección de personal.
- **Aplicación de Recursos Humanos:** que abarca la descripción y análisis de cargos y evaluación del desempeño humano.
- **Mantenimiento de Recursos Humanos:** que se incluye compensación, beneficios sociales, higiene-seguridad y relaciones laborales.
- **Desarrollo de Recursos Humanos:** que implica capacitación y desarrollo de personal y desarrollo organizacional.
- **Control de Recursos Humanos:** cubre la base de datos y sistemas de información y auditoría de Recursos Humanos.
- **Clasificación:** Es el componente que se refiere a la clasificación referente a la cantidad de puestos.
- **Capacitación:** Es la actividad que se refiere en la preparación referente al ingreso, gastos, utilidad e inversión, del personal, o talento humano.
- **Teorías de contenido:** Agrupa aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas.
- **Teorías de procesos:** Agrupa aquellas teorías que consideran la forma (proceso) en que la persona llega a motivarse.
- **Fisiológicas:** Esto se refiere a las condiciones mínimas de subsistencia del hombre: Alimento, vivienda, vestimenta, etc.
- **Seguridad:** Se refiere a la tendencia de conservación frente a situaciones de riesgo. Conservación de su propiedad, de su empleo, etc. Que se le brinde seguridad.
- **Sociales:** la humanidad por defecto tiene que relacionarse, de agruparse informalmente, en familia, con amigos o formalmente en las instituciones.
- **Estima:** Individuo necesitan recibir reconocimiento del resto en términos de respeto, status, prestigio, poder, etc.
- **Autorrealización:** Se refiere a desarrollar al máximo la capacidad de cada uno.

2.4. Definición de Términos

➤ **Administrar:**

Administrar es planear, organizar, dirigir y controlar los recursos económicos, humanos, materiales de una organización para alcanzar objetivos claramente establecidos. Se ayuda en diferentes ciencias como la economía, el derecho y la contabilidad para poder realizar sus funciones.

➤ **Calidad de servicios:**

La calidad en el servicio es un método que instituciones privadas, públicas y sociales utilizan para garantizar la satisfacción de sus clientes, tanto internos como externos, es importante que los clientes estén contentos para que continúen consumiendo el producto o servicio y que también recomienden a otros clientes.

➤ **Capacitación:**

Es un conjunto de fases o etapas y que es sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos, destrezas, y capacidades para una mejor desempeño y ejercicio de las labores.

➤ **Competitividad:**

Las organizaciones exitosas generan ventajas competitivas por medio de la incorporación de nuevas tecnologías o incorporando prácticas nuevas en los negocios (forma de productos, fases de producción, atención al cliente, adiestramiento del personal, etc.).

➤ **Comportamiento:**

Son actos o actitudes que realiza la persona en diferentes momentos, ya sea positivo o negativamente.

➤ **Eficacia:**

Del latín **eficacia**, la eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. No debe confundirse este concepto con el de eficiencia (del latín **efficientia**).

- **Eficiencia:**
Que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado (es decir, cumplir un objetivo con el mínimo de recursos disponibles y tiempo).
- **Empatía:** Participación afectiva de una persona en una realidad ajena a ella, generalmente en los sentimientos de otra persona.
- **Estructura:**
Conjunto de relaciones que mantienen entre sí las partes de un todo.
- **Gestión Administrativa:**
Conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.
- **Organización:**
Es una acción de organizar u organizarse la manera de dentro de una organización con el objetivo de obtener buenos resultados.
- **Proceso administrativo:**
El proceso administrativo, son elementos de la acción de administrar que Fayol definiera como: Prevenir, organizar dirigir, coordinar y controlar. Dentro de la línea propuesta por Fayol, los autores clásicos y neoclásicos adoptan ese proceso como punto de partida de su teoría; que contiene sus cuatro elementos: Planificar Organizar, Dirigir y Controlar.
- **Recursos humanos:**
Recursos humanos se refiere al trabajo que aporta el conjunto de personas o colaboradores de esta institución. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal de la institución.
- **Recompensa:**
Favor o premio que se otorga a uno para agradecerle los servicios prestados, una buena acción, etc.: dar una recompensa a un niño por haber sido bueno.
- **Resultado:** es el efecto o consecuencia de una acción realizada dentro de una organización laboral, podrían ser buenos o malos de la empresa.

- **Sistema de control.** Un sistema de control es un conjunto de partes que pueden controlar su propia conducta o la de otro sistema con el fin de lograr un funcionamiento adecuado, de modo que disminuyan las probabilidades de fallos y se obtengan los resultados esperados. Los sistemas de control modernos en ingeniería mecanizan procesos en base a muchos parámetros y tienen el nombre de controladores de Automatización Programables (PAC).
- **Talento humano.** Según la real academia española de la lengua, refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

La gestión administrativa se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.

2.5.2. Hipótesis Específicos

- a) La gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.
- b) La gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.

- c) La gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.
- d) La gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.

2.6. Variables

2.6.1. Variable 1 (x):

X = Gestión Administrativa. - Es el esfuerzo coordinado de un grupo social para lograr un objetivo con la mayor eficiencia, eficacia y con el menor gasto de esfuerzo posible empleando en las diferentes actividades mediante fases organizacionales. Idalberto Chiavenato (2006).

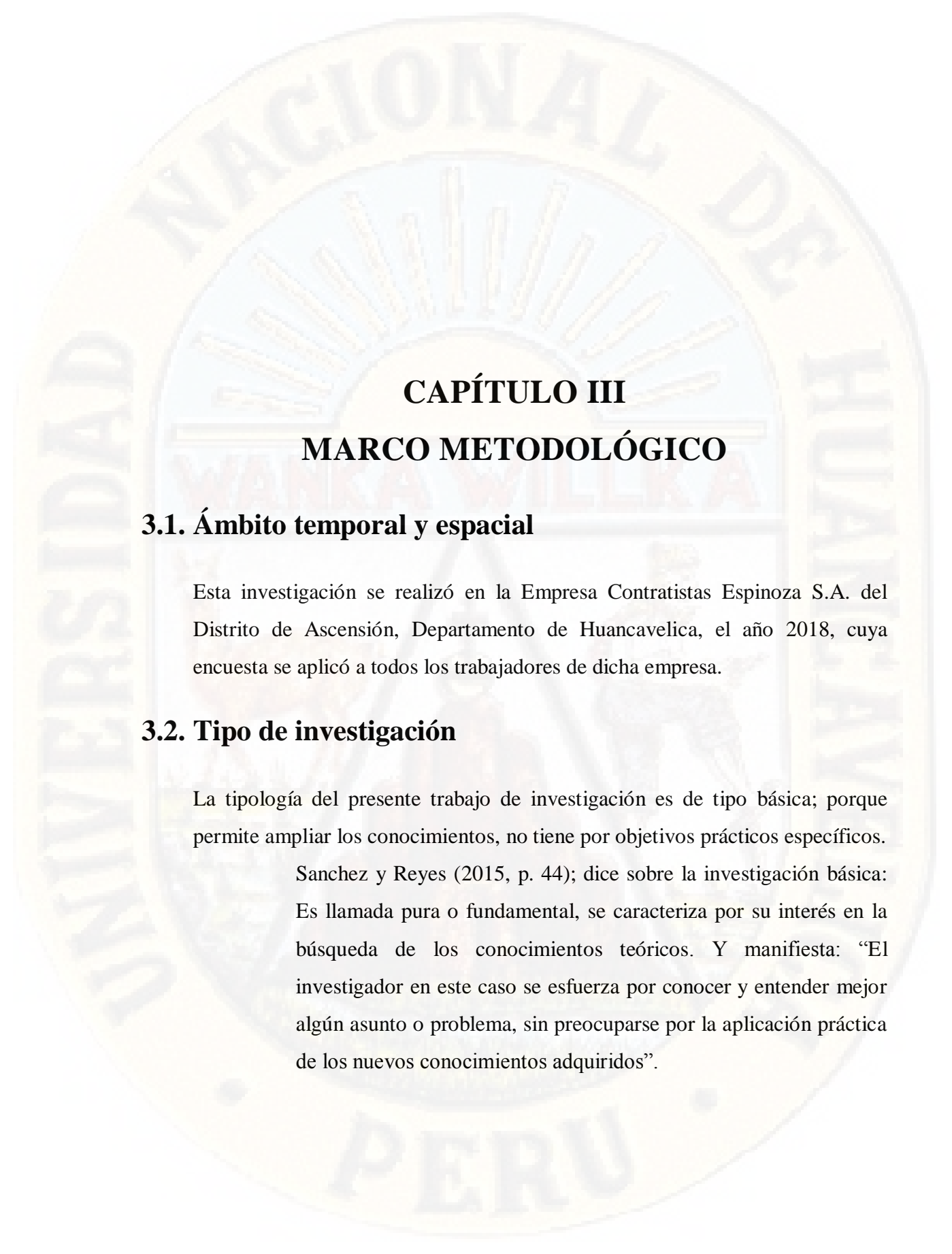
2.6.2. Variable 2 (y):

Gestión del Talento Humano. - Según Chiavenato, (2010 p. 68), tratado sobre la Gestión de Talento Humano, “Las habilidades de cada persona en el proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática en la cual se desarrollan habilidades en función de los objetivos establecidos”.

2.7. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p>VARIABLE 1 (X)</p> <p>Gestión Administrativa Chiavenato. I (2006).</p>	<p>Es el esfuerzo en conjunto de un grupo social para lograr un objetivo común con la mayor eficiencia y eficacia con el menor esfuerzo posible mediante las fases organizacionales. Idalberto Chiavenato (2006).</p>	<p>La gestión administrativa para su entendimiento, está compuesto por la Planificación, Organización, Dirección y Control</p>	<p>X₁: Planificación X₂: Organización X₃: Dirección X₄: Control</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Estrategias • Planes • Programas • Estructura orgánica • Análisis y diseño de puestos • Motivación • Liderazgo • Comunicación • Comportamiento individual • Comportamiento grupal • Cumplimiento de normas • Auditorías • Acción • Resultados • Retroalimentación 	<p>Escala Lickert</p>

<p>Variable 2 (Y) Gestión del Talento Humano. (Idalberto Chiavenato 2009).</p>	<p>Es un enfoque de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades de los individuos en la obtención de los resultados propuestos y necesarios para ser competitivo en el contexto actual y futuro. (Idalberto Chiavenato 2009).</p>	<p>La aplicación de un conjunto de variables y factores que van a proporcionar un sistema adecuado de gestión del talento humano, y para ello es necesario tener en cuenta procesos que permitan conseguir el buen desarrollo de las personas en las organizaciones.</p>	<p>Y₁: Procesos para integrar personas Y₂: Procesos para organizar las personas Y₃: Procesos para recompensar a las personas Y₄: Procesos para desarrollar a las personas Y₅: Procesos para retener a las personas Y₆: Procesos para auditar a las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección • Diseño de puestos • Evaluación de desempeño. • Recompensas • Remuneración • Incentivos • Promoción y desarrollo • Aprendizaje y capacitación • Higiene y seguridad • Control de vida • Relación con los empleados y el sindicato • Banco de datos • Sistema de información administrativa. 	<p>Escala Lckert</p>
--	--	--	---	---	--------------------------



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ámbito temporal y espacial

Esta investigación se realizó en la Empresa Contratistas Espinoza S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, el año 2018, cuya encuesta se aplicó a todos los trabajadores de dicha empresa.

3.2. Tipo de investigación

La tipología del presente trabajo de investigación es de tipo básica; porque permite ampliar los conocimientos, no tiene por objetivos prácticos específicos.

Sanchez y Reyes (2015, p. 44); dice sobre la investigación básica: Es llamada pura o fundamental, se caracteriza por su interés en la búsqueda de los conocimientos teóricos. Y manifiesta: “El investigador en este caso se esfuerza por conocer y entender mejor algún asunto o problema, sin preocuparse por la aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos”.

3.3. Nivel de investigación

Por la tipología el presente de investigación reúne las condiciones para una investigación de nivel correlacional, porque pretende relacionar las variables de estudio y para luego realizar una descripción.

Según González, Oseda, Ramírez, y Gave (2011) el nivel de investigación correlacional es: “El que tiene como fin establecer el grado de relación o agrupación no causal existente entre 2 o más variables. Se caracterizan porque primeramente se miden las variables y posteriormente, mediante pruebas de las hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se mide la correlación.

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación: Como metodología de la investigación se denomina al conjunto de procesos, pasos y técnicas que se aplican de manera ordenada y sistemática en la realización de un estudio.

3.3.1. Método de investigación.

3.3.1.1. Método General

El método general de investigación que utilizamos fue el Método Científico; al respecto **Paucar (2007)** afirma que el Método Científico; es una característica de la ciencia tanto como la básica como la aplicada y pone importancia en el que donde hay método científico habrá ciencia.

Kerlinger, F y otros (2002) “es una método para adquirir nuevos aprendizajes, que ha caracterizado históricamente a la ciencia, y que se basa en la observación ordenada, medición, experimentación, formulación, análisis y cambio de hipótesis. Otras propiedades del método científico son la deducción, la

inducción, la abducción, la predicción, la falsabilidad, la reproducibilidad y repetición de los efectos, y la evaluación por pares.

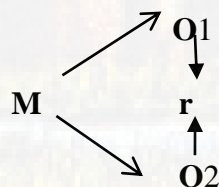
3.3.1.2. Métodos Específicos

En el presente trabajo de investigación se empleó los siguientes métodos específicos de investigación:

- a) **Inductivo – Deductivo.-** Se utilizará fundamentalmente para la explicación de las inferencias y generalizaciones luego de las mediciones realizadas a la variable.
- b) **Analítico – Sintético.-** Se utilizará fundamentalmente para la construcción del marco teórico de la investigación.
- c) **Correlacional.-** Por medio del cual buscaremos la relación existente entre las variables de estudio.

3.3.2. Diseño de investigación

Es un conjunto de métodos y procedimientos utilizados al coleccionar y analizar medidas de las variables especificadas en la investigación del problema de investigación. El diseño de investigación es el marco que ha sido creado para encontrar respuestas a las preguntas de investigación. En esta investigación se utilizó el diseño no experimental descriptivo correlacional, y esta es su connotación:



Donde:

M: Muestra de estudio

O1: Observación a la Gestión Administrativa

O2: Observación de la Gestión Talento Humano

r: Relación.

Según **Sanchez y Reyes (1998)** en este diseño el investigador se dirige a la determinación del nivel de relación que existen entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujeto o el grado de relación que existe entre dos fenómenos observables.

3.4. Población, muestra y muestreo.

3.4.1. Población

Según **Hernández, Fernández, & Baptista (2010)** está compuesta por todos los elementos, personas, objetos que participan del fenómeno y que comparten alguna característica, que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. También se le conoce como universo. Para esta investigación de acuerdo al documento fuente que posee la empresa Contratistas Espinoza S.A. en el 2018; la población estuvo conformado por 35 trabajadores entre nombrados y contratados.

3.4.2. Muestra

La muestra se tendrá que considerar “como cualquier sub conjunto de la población”, para **(Thomás, 2007)** que, se usó la muestra para inferir lo que ocurre dentro de la población. El total de la muestra está conformado por los 35 trabajadores de la empresa Contratistas Espinoza S.A. que laboran en el 2018. (Muestra Censal).

Según **Hernández, Fernández y Baptista (2010)** la define como censo, el cual es: “el proceso de toma de la información de todos y cada uno de los elementos que constituyen la población”.

3.4.3. Muestreo

El muestreo que se ha empleado fue el muestreo no probabilístico de tipo intencional. Según **Sánchez y Reyes (1998)**; Selección de un

grupo de individuos, en el cual no se conoce la probabilidad o posibilidad de poder ser seleccionados en una muestra, y es intencional.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas y los instrumentos que se utilizaron para la investigación fueron: En primer lugar, se tuvo en cuenta el diseño y elaboración del marco teórico, donde se consideró las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo; que nos sirvió para estructurar el marco teórico referencial y conceptual de la presente investigación.

Según Suárez, (1998, p.45) sostiene que el fichaje “consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación”.

Según Ary,(1993, p.123)“las fichas deben cumplir una serie de requisitos formales que tienen como objetivo, facilitar su utilización posterior”.

3.5.1. Técnicas:

Las técnicas a emplearse para la recolección de datos serán:

a. Observación directa. Contacto con los investigados en el campo.

Durante el trabajo de campo la guía de observación; permitió capturar datos sobre las variables en estudio en relación con los trabajadores que laboran la empresa Contratistas Espinoza S.A. en el 2018.

b. Encuesta. Además, se aplicó encuestas a los treinta trabajadores de la empresa.

Según el mismo Suárez, (1998, p.54) la encuesta “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”.

3.5.2. Instrumentos:

Según Sierra, (1995) este instrumento llamado cuestionario de encuesta es “un grupo de preguntas, cuidadosamente elegidas sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación sociológica para su aplicación en la población o su muestra en el estudio emprendido”.

3.6. Técnicas y procesamiento de análisis de datos

Para la elaboración y procesamiento de datos se utilizaron los modelos tabulares numéricos y gráficos, además el uso de los softwares aplicativos como el SPSSv.24.00 y el Ms-Excel v. 2016; en la cual se considerará.

- Las Medidas de Tendencia Central (la media aritmética, la mediana y la moda), de Dispersión (La varianza y la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad). Como también las de forma: la Asimetría y la Kurtosis.
- Los estadígrafos en la Estadística Inferencial como es la prueba “r” de Pearson y la Prueba “t” para las investigaciones que son correlacionales.

Las fases que permite realizar la prueba de hipótesis requieren ciertos pasos a seguir.

Como señala Pérez, (2005, p.235), se resume a seis pasos, y estando en este último paso, se tiene ya la posibilidad de tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis nula; atendiendo a este planteamiento, que a criterio propio es el más coherente; sin dejar de lado otros planteamientos, se ha optado por seguir estos pasos para el contraste de la hipótesis:

1. Formular la hipótesis nula y alterna de acuerdo al problema.
2. Escoger un nivel de significancia o riesgo α .
3. Escoger el estadígrafo de prueba más apropiado.
4. Establecer la región crítica.
5. Calcular valores de la prueba estadística de una muestra aleatoria de tamaño n.
6. Rechazar la H_0 si el estadígrafo tiene un valor en la región crítica y no rechazar (aceptar)= en el otro caso.

Para la Prueba de Hipótesis se hará uso del análisis de varianza, ya que se tiene dos variables.





CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para obtener los resultados, se aplicó los instrumentos para medir las variables de estudio respecto a la gestión administrativa y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018.

Después con la información que se obtiene, se procedió a recodificar los resultados de la medición de la variables respectiva, con lo cual se ha creado el MODELO DE DATOS (una matriz de información distribuido en 17 columnas y 25 filas para la primera variable y 28 columnas y 25 filas para la segunda variable) a partir del cual se ha ejecutado el examen de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva (tablas de frecuencia simple, tablas de frecuencia agrupada, diagrama de barras, diagramas de barras apiladas diagrama de cajas, diagrama de dispersión, medidas de tendencia central, medidas de dispersión así como la estadística inferencial para la prueba de la significancia estadística de la hipótesis, mediante la prueba “r” de Pearson a fin de obtener el resultado de la relación entre las variables de estudio a nivel general y considerando las cuatro dimensiones de la primera variable, sobre la segunda variable con un nivel de significancia del 5% y la prueba t de student.

Como herramienta de apoyo, se han utilizado el programa IBM SPSS Versión 25.0 y el lenguaje de programación estadístico R Studio 3.3 con lo cual se contrasto la veracidad de los resultados, asimismo se generó los modelos estadísticos

utilizados, además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA sexta edición.

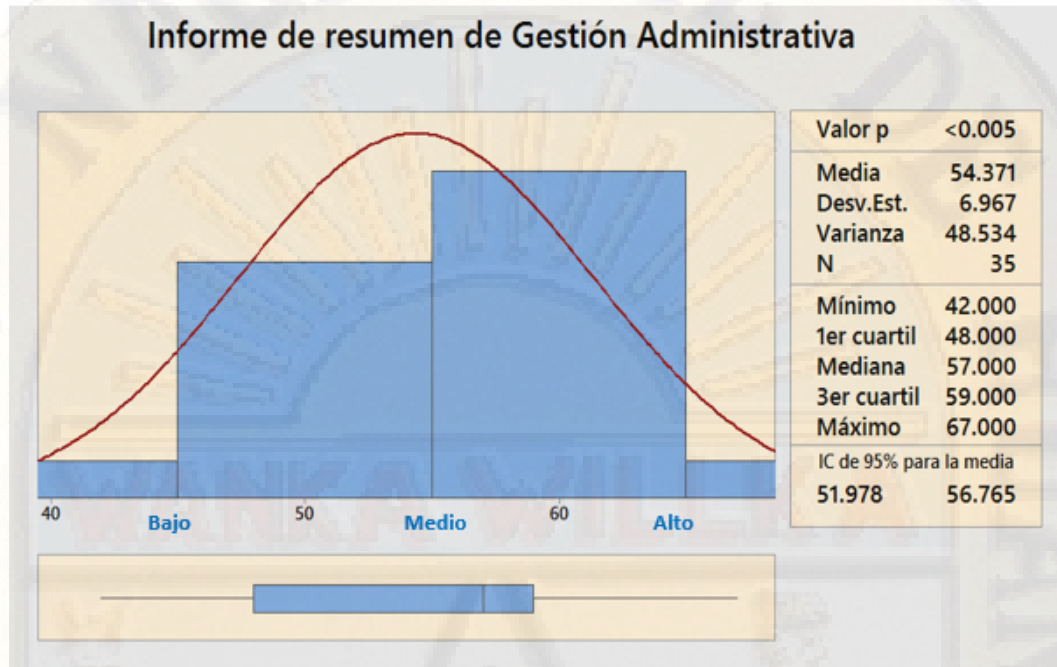


Gráfico 1. Resultados de las estadísticas de las variable Gestión Administrativa

(Fuente: Base de datos.)

En el gráfico 1; podemos observar las correspondientes estadísticas descriptivas de las puntuaciones obtenidas para la primera variable referida a la Gestión Administrativa la media obtenida es 54,371; la puntuación máxima obtenida es de 67 puntos, la mediana es de 57 puntos y representa el punto a partir del cual la mitad de la distribución está por debajo y la otra mitad está por encima, el primer cuartil es 48 y representa el punto a partir del cual el 25% de las observaciones están por debajo, el tercer cuartil que tiene el valor de 59 y representa el punto a partir del cual el 75% están por debajo. e interpretamos como:

$$LI(\mu) = \bar{x} - t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 51,978$$

$$LS(\mu) = \bar{x} + t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 56,765$$

Estos valores obtenidos lo podemos interpretar como límites superior e inferior en los cuales se encuentra el valor verdadero de la media poblacional (μ) con un nivel de confianza del 95%; asimismo observamos el histograma de frecuencia adjunto a la curva de la cual podemos concluir que la distribución de los datos del *Gestión Administrativa* es normal.

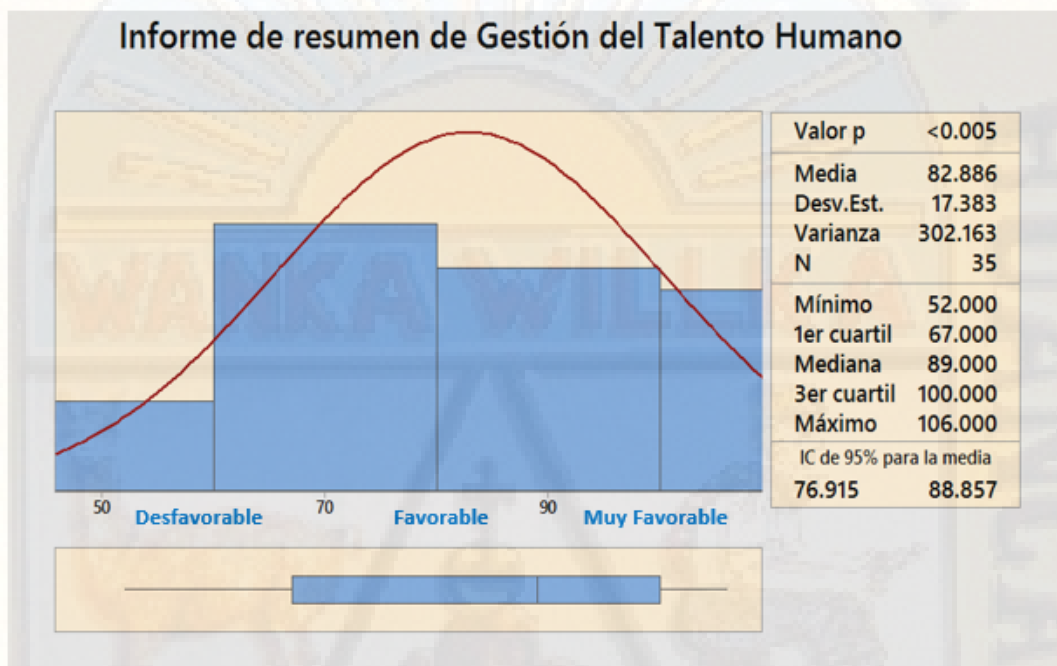


Gráfico 2. Resultados de las estadísticas de las variable Gestión del Talento Humano.

(Fuente: Base de datos.)

En la gráfico 2; muestra las cifras de la segunda variable que es *Gestión del Talento Humano* la media obtenida es 82,886; que representa el centro de gravedad de la distribución de puntuaciones, la desviación estándar nos da 17,383; esto nos quiere decir la variabilidad de las puntuaciones obtenidas, el valor de la varianza es de 302,163; que representa la variabilidad de las puntuaciones elevado al cuadrado, la puntuación mínima obtenida es de 52; la puntuación máxima obtenida es de 106 puntos, el valor de la mediana es de 89 puntos y representa el punto a partir del cual la mitad de la distribución está por debajo y la otra mitad por encima, el primer cuartil es 67 y simboliza el punto a partir del cual el 25% de las observaciones están por debajo, el tercer cuartil que tiene el valor de 100,0 y simboliza el punto a partir del cual el 75% de los casos están por debajo, de la misma manera podemos ver los

límites de los intervalos de confianza para la media al 95% de confianza, la deducción de dichos intervalos es:

$$LI(\mu) = \bar{x} - t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 76,915$$

$$LS(\mu) = \bar{x} + t_{(\alpha, n-1)} \frac{S}{\sqrt{n}} = 88,857$$

Estos valores obtenidos lo podemos interpretar como los límites superior e inferior en los cuales se encuentra el valor verdadero de la media poblacional (μ) de la gestión del talento humano.

4.1. Análisis de información

4.1.1. RESULTADOS A NIVEL DESCRIPTIVO

4.1.1.1. LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Tabla 1. (Resultados de la gestión administrativa en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5,7
Medio	29	82,9
Alto	4	11,4
Total	35	100,0

(Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.)

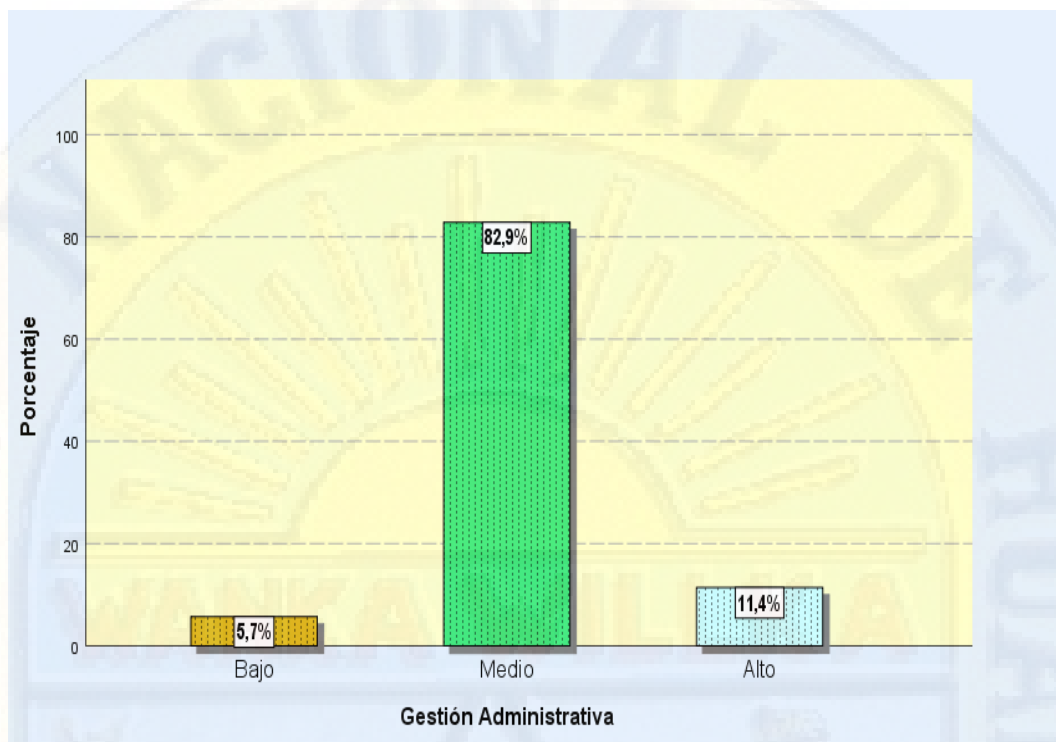


Gráfico 3. Diagrama de la gestión administrativa en la Empresa Contratistas Generales S.A. Huancavelica 2018.

(Fuente: Tabla 1)

De la Tabla 1 podemos apreciar los resultados de la *gestión administrativa*, notamos que el 5,7% de los casos tienen un nivel bajo, el 82,9% de los casos tienen un nivel medio y el 11,4% de los casos tienen un nivel favorable.

Tabla 2. (Resultados de la gestión administrativa considerando sus dimensiones en la Empresa Contratistas Generales S.A. Huancavelica 2018)

Dimensiones de la Gestión Administrativa	Bajo		Medio		Alto		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Planificación	1	2,9	22	62,9	12	34,3	35	100,0
[2] Organización	2	5,7	29	82,9	4	11,4	35	100,0
[3] Dirección	3	8,6	30	85,7	2	5,7	35	100,0
[4] Control	2	5,7	31	88,6	2	5,7	35	100,0

(Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.)

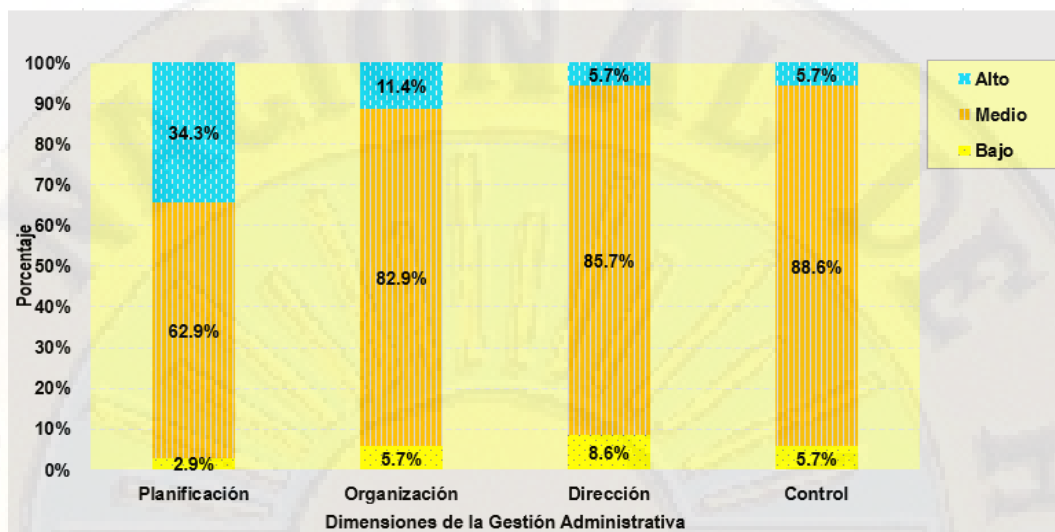


Gráfico 4. Diagrama de la gestión administrativa considerando sus dimensiones en la Empresa Contratistas Generales S.A. Huancavelica 2018

(Fuente: tabla 2.)

De la Tabla 2 podemos apreciar los resultados de la *gestión administrativa* según sus 4 dimensiones. Para la dimensión planificación el 2,9% mencionan bajo, el 62,9% mencionan medio y el 34,3% mencionan alto. Para la dimensión organización el 5,7% mencionan bajo, el 82,9% mencionan medio y el 11,4% mencionan alto. Para la dimensión dirección el 8,6% mencionan bajo, el 85,7% mencionan medio y el 5,7% mencionan alto. Para la dimensión control el 5,7% mencionan bajo, el 88,6% mencionan medio y el 5,7% mencionan alto.

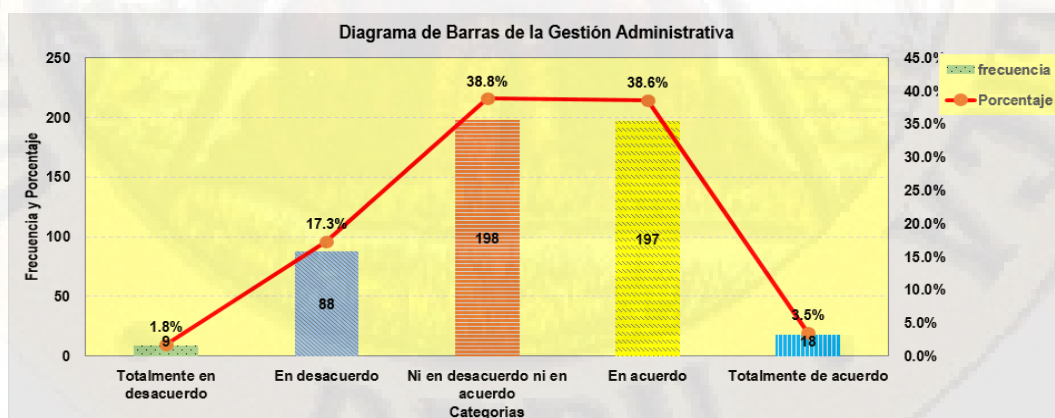


Gráfico 5. Diagrama de la gestión administrativa en la Empresa Contratistas Generales S.A. Huancavelica 2018

(Fuente: Base de datos)

En el gráfico 5 se tiene el diagrama de barras para los resultados de la *gestión administrativa*, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- ✓ Categoría TOTALMENTE EN DESACUERDO: está representado por el 1,8% de los casos.
- ✓ Categoría EN DESACUERDO: está representado por el 17,3% de los casos.
- ✓ Categoría NI EN DESACUERDO NI EN ACUERDO: está representado por el 38,8% de los casos.
- ✓ Categoría EN ACUERDO: está representado por el 38,6% de los casos.
- ✓ Categoría TOTALMENTE DE ACUERDO: está representado por el 3,5% de los casos.

Del diagrama, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa *ni en desacuerdo ni en acuerdo* que tiende a la tercera categoría.

4.1.1.2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla 3. (Resultados de la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018)

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	3	8,6
Favorable	20	57,1
Muy Favorable	12	34,3
Total	35	100,0

(Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.)

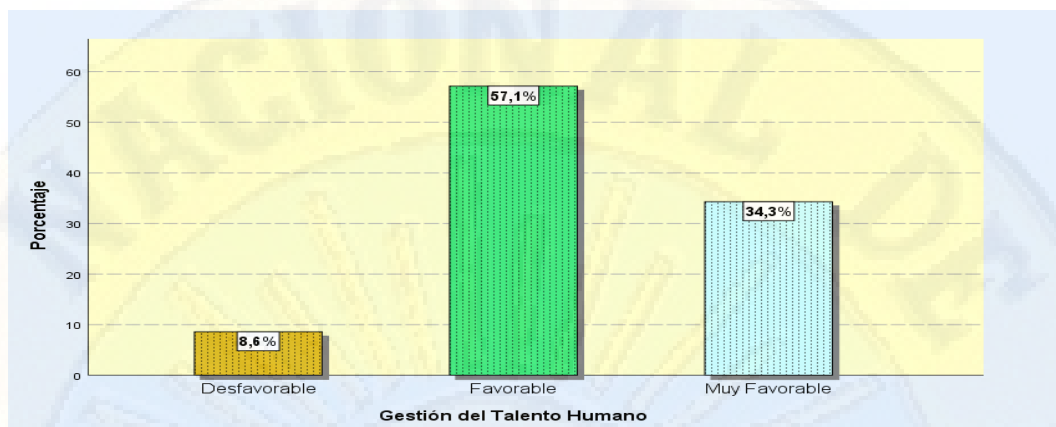


Gráfico 6. Diagrama de la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018.

(Fuente: Tabla 3)

De la Tabla 3 podemos apreciar los resultados de la *gestión del talento humano*, notamos que el 8,6% de los casos mencionan desfavorable, el 57,1% mencionan favorable y el 34,3% de los casos mencionan muy favorable; evidentemente el nivel favorable está prevaleciendo de forma significativa sobre los demás niveles.

Tabla 4. (Resultados de la gestión del talento humano con sus dimensiones en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018)

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	Desfavorable		Favorable		Muy Favorable		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
[1] Procesos de Integrar	6	17,1	25	71,4	4	11,4	35	100,0
[2] Procesos de Organizar	1	2,9	28	80,0	6	17,1	35	100,0
[3] Procesos de Recompensar	7	20,0	23	65,7	5	14,3	35	100,0
[4] Procesos de Desarrollar	3	8,6	25	71,4	7	20,0	35	100,0
[5] Procesos de Retener	4	11,4	30	85,7	5	2,9	35	100,0
[6] Procesos de Auditar	2	5,7	29	82,9	4	11,4	35	100,0

(Fuente: Cuestionario de encuesta aplicada.)

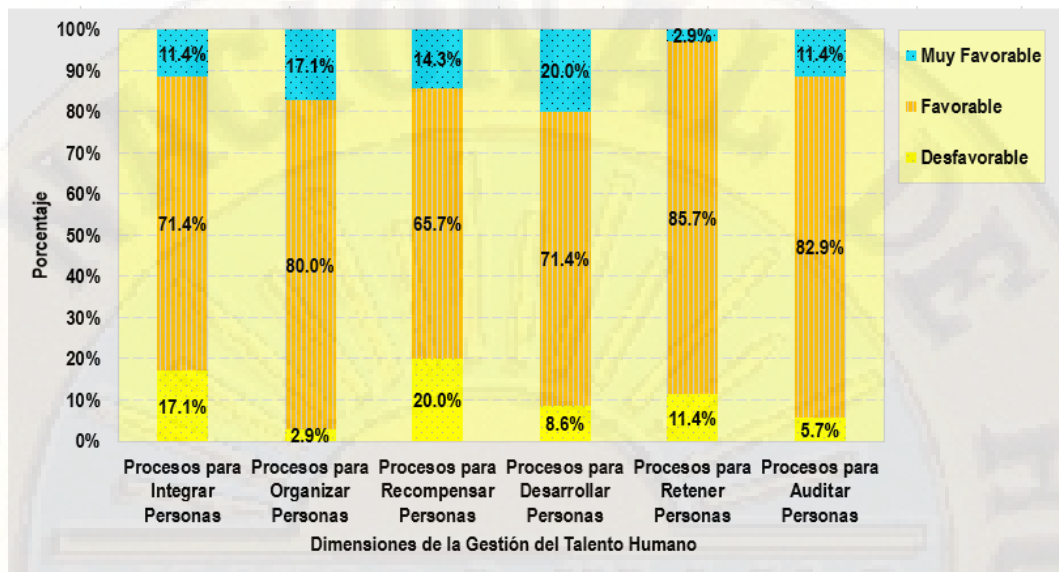
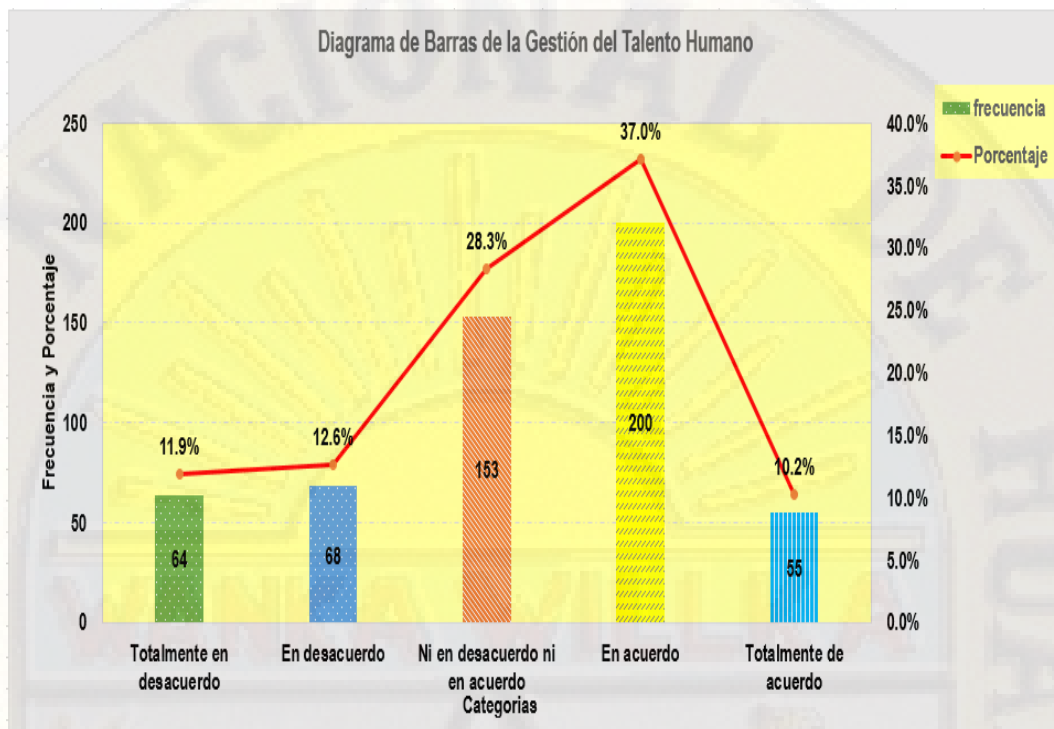


Gráfico 7. Diagrama de la gestión del talento humano considerando sus dimensiones en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018.

(Fuente: Base de datos.)

De la Tabla 4 podemos apreciar los resultados de la *gestión del talento humano* según sus 6 dimensiones. Para la dimensión procesos para integrar personas el 17,1% mencionan desfavorable, el 71,4% mencionan favorable y el 11,4% menciona muy favorable. Para la dimensión procesos para organizar las personas el 2,9% menciona desfavorable, el 80,0% mencionan favorable y el 17,1% menciona muy favorable. Para la dimensión procesos para recompensar a las personas el 20,0% menciona desfavorable, el 65,7% mencionan favorable y el 14,3% menciona muy favorable, Para la dimensión procesos para desarrollar a las personas el 8,6% menciona desfavorable, el 71,4% mencionan favorable y el 20,0% menciona muy favorable. Para la dimensión procesos para retener a las personas el 11,4% menciona desfavorable, el 85,7% mencionan favorable y el 2,9% menciona muy favorable. Para la dimensión procesos para auditar a las personas el 5,7% menciona desfavorable, el 82,9% mencionan favorable y el 11,4% menciona muy favorable.



Gráfica 8. Diagrama de la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica 2018

(Fuente: Base de datos.)

En el gráfico 8 se tiene el diagrama para los resultados de la *gestión del talento humano*, de acuerdo a la escala de Likert utilizada en el instrumento:

- ✓ Categoría TOTALMENTE EN DESACUERDO: está representado por el 11,9% de los casos.
- ✓ Categoría EN DESACUERDO: está representado por el 12,6% de los casos.
- ✓ Categoría NI EN DESACUERDO NI EN ACUERDO: está representado por el 28,3% de los casos.
- ✓ Categoría EN ACUERDO: está representado por el 37,0% de los casos.
- ✓ Categoría TOTALMENTE DE ACUERDO: está representado por el 10,2% de los casos.

Del diagrama, se desprende que la mayoría de los casos analizados han respondido la alternativa *en acuerdo* que tiende a la cuarta categoría.

4.1.2. Determinación de la relación de las variables

Para la determinación de la intensidad de la correlación entre las variables; usaremos la estadística paramétrica “r” de Pearson (r) que está definida por:

$$r = \frac{Cov(x, y)}{S_x \times S_y} \quad \text{además } -1 \leq r \leq 1$$

Siendo:

r : Coeficiente de la correlación de Pearson.

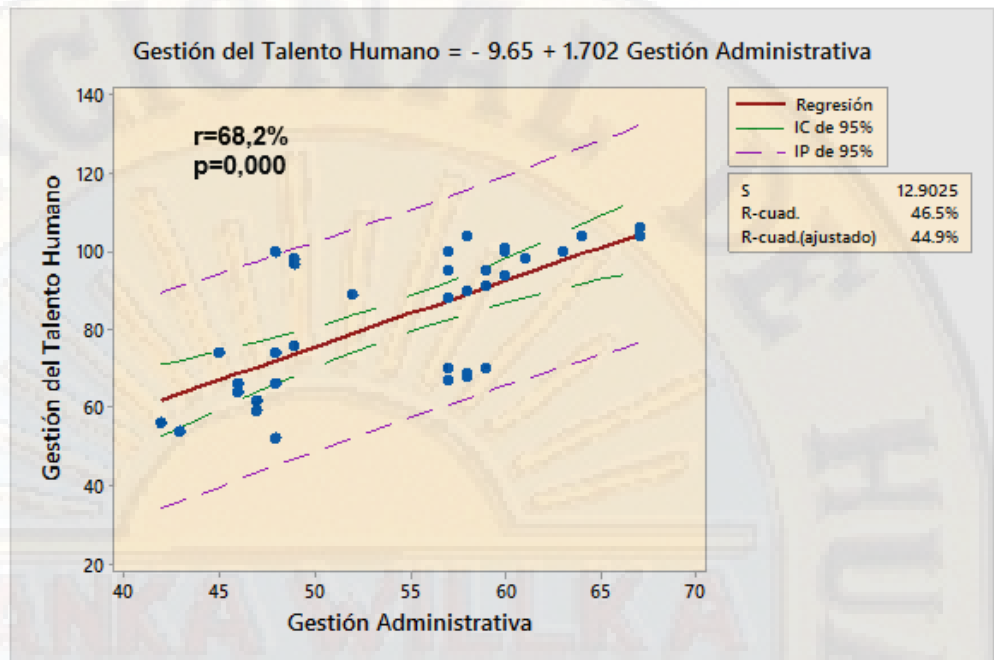
$Cov(x, y)$: La covarianza de las puntuaciones de ambas variables.

S_x : Desviaciones estándar de la Gestión Administrativa.

S_y : Desviaciones estándar de la Gestión del Talento Humano.

Entonces después de aplicar este modelo en los datos tenemos el producto del coeficiente de correlación de Pearson; que se muestran a continuación:

$$r = \frac{82,6025}{\sqrt{48,5345} \times \sqrt{302,1630}} = 0,682 = 68,2\%$$



Gráfica 9. Diagrama de las puntuaciones para ambas variables.

(Fuente: Base de datos.)

Para la determinación de las relaciones considerando las dimensiones de la variable de la *gestión administrativa* tenemos:

- Relación de la dimensión *planificación* y la variable *gestión del talento humano*:

$$r_1 = 48,7\%$$

- Relación de la dimensión *organización* y la variable *gestión del talento humano*:

$$r_2 = 54,4\%$$

- Relación de la dimensión *dirección* y la variable *gestión del talento humano*:

$$r_3 = 58,5\%$$

- Relación de la dimensión *control* y la variable *gestión del talento humano*:

$$r_4 = 51,5\%$$

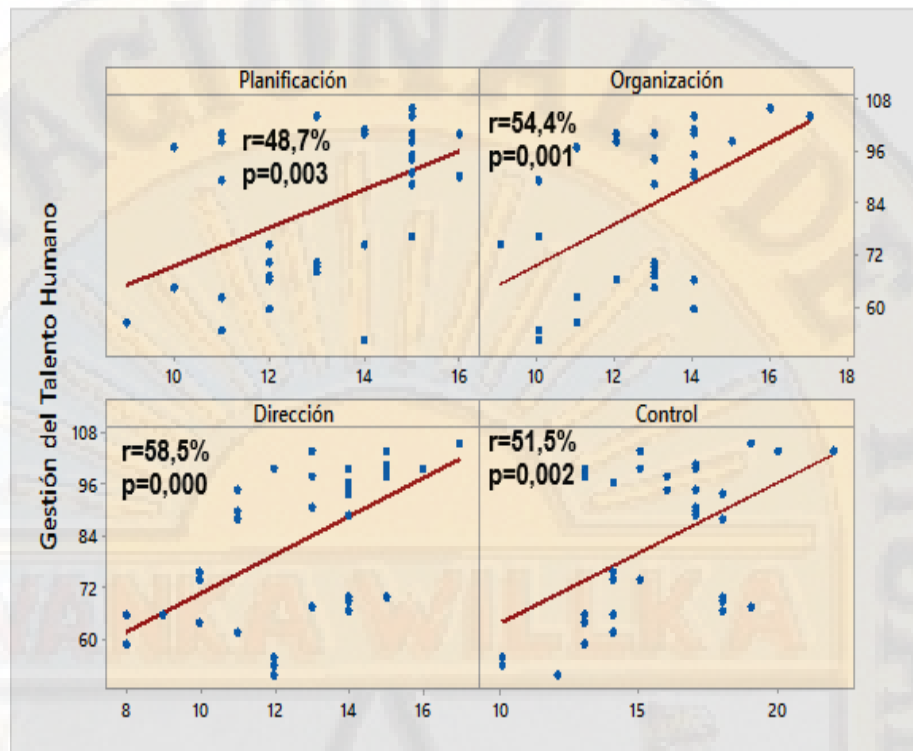


Gráfico 10. Diagrama de dispersión de las relaciones según dimensiones.

(Fuente: Base de datos.)

4.2. Prueba de Hipótesis

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

a) SISTEMA DE HIPÓTESIS

- Nula (H_0)

La gestión administrativa no se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.

$$\rho = 0$$

Siendo:

ρ : Correlación poblacional

- **Alternativa (H₁)**

La gestión administrativa se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.

$$\rho > 0$$

- b) NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α)**

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

- c) ESTADÍSTICA DE PRUEBA**

Utilizaremos la distribución “t” Student con 33 grados de libertad:

$$t = r \times \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \sim t(33)$$

- d) CÁLCULO DE LA ESTADÍSTICA**

Reemplazando en la ecuación se tiene el valor calculado (V_c) de la “t”:

$$t = V_c = 0,682 \sqrt{\frac{25-2}{1-0,682^2}} = 5,357$$

- e) TOMA DE DECISIÓN**

El valor calculado “V_c” y el valor “V_t” luego de ser ingresado en la gráfica de distribución de probabilidad “t”, de la cual podemos decir que (5,357 > 1,692) por lo que diremos que se ha encontrado evidencia empírica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por tanto, se concluye:

La gestión administrativa se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.

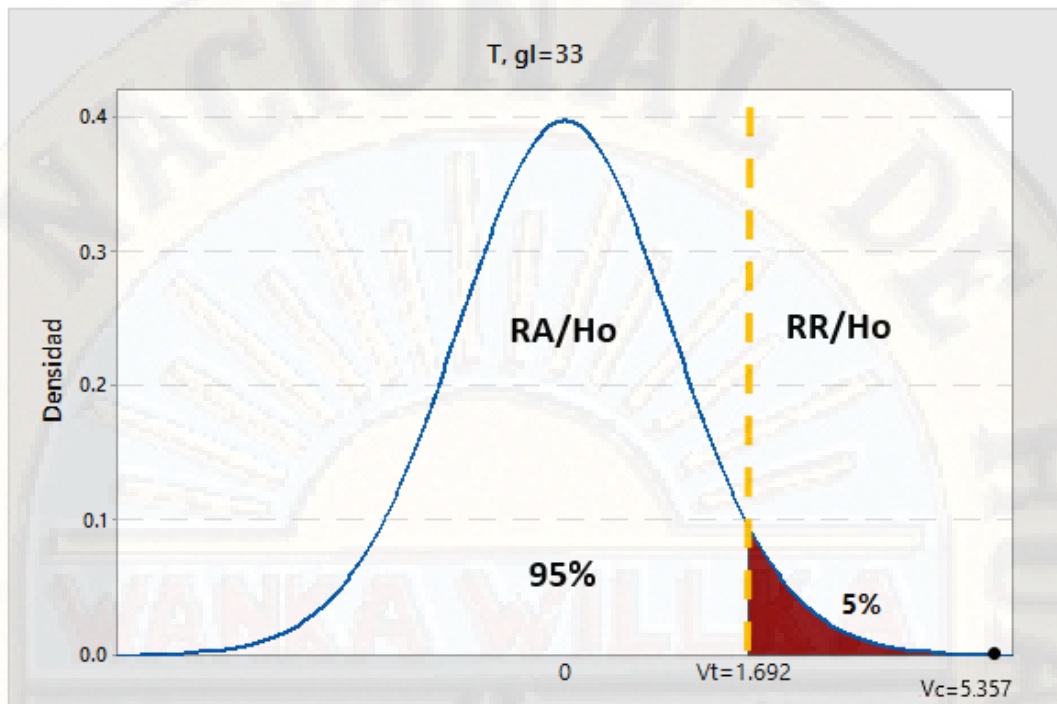


Gráfico 11. Distribución de probabilidad “t” de student para la hipótesis general.

(Fuente: Base de datos.)

En el Gráfico 11 notamos que el valor calculado se ubica en la región de zona crítica, además se deduce que la probabilidad asociada al modelo es:

$$P(t > 5,357) = 0,0 < 5\%$$

4.2.2. PRUEBA DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 5. (Estadísticas de la relación de las dimensiones de la gestión administrativa y la variable gestión del talento humano)

Dimensiones de la Gestión Administrativa	Estadísticas de la relación con la Gestión del Talento Humano					
	r_s	n	$V_C = t$	$V_{t,eri}$	p	Ho
Planificación	48,7%	35	3,203	1,692	-	Rechazo
Organización	54,4%	35	3,724	1,692	-	Rechazo
Dirección	58,5%	35	4,144	1,692	-	Rechazo
Control	51,5%	35	3,451	1,692	-	Rechazo

(Fuente: Base de datos.)

I. PRUEBA DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión planificación no se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

DISCUSIÓN

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 48,7\%$ además el valor calculado es $V_C = 3,203$ y el valor tabulado es $V_t = 1,692$ de la cual deducimos que $V_C > V_t$ ($3,203 > 1,692$) que tienen asociado una probabilidad de P

$(t > 3,203) = 0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

La gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona e influye en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

II. PRUEBA DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión organización no se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

DISCUSIÓN

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 54,4\%$ además el valor calculado es $V_c = 3,724$ y el valor tabulado es $V_t = 1,692$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($3,724 > 1,692$) que tienen asociado una probabilidad de P ($t > 3,724$) = $0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

La gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

III. PRUEBA DE LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión dirección no se relaciona en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

DISCUSIÓN

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 58,5\%$ además el valor calculado es $V_c = 4,144$ y el valor tabulado es $V_t = 1,692$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($4,144 > 1,692$) que tienen asociado una probabilidad de P ($t > 4,144$) = $0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

La gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona en la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

IV. PRUEBA DE LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

- **Hipótesis Nula (Ho):**

La gestión administrativa en su dimensión control no se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

- **Hipótesis Alterna (H1):**

La gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

DISCUSIÓN

De la Tabla 5 podemos observar que el valor calculado r de Pearson obtenida es $r = 51,5\%$ además el valor calculado es $V_c = 3,451$ y el valor tabulado es $V_t = 1,692$ de la cual deducimos que $V_c > V_t$ ($3,451 > 1,692$) que tienen asociado una probabilidad de P ($t > 3,451$) = $0,0 < 5\%$ por lo cual procedemos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna es decir:

La gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.

4.3. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados se evidencia la relación entre las variables gestión administrativa y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. Huancavelica 2018.; los resultados de la investigación muestran que la relación r de Pearson es $68,2\%$ que se tipifica como correlación positiva que de acuerdo a la Tabla 6 se tipifica como correlación positiva moderada.

Tabla 6. (Intensidad de la correlación “r” de Pearson)

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

(Fuente: M. Gonzales, 2012.)

Así mismo los resultados han evidenciado que el 5,7% de casos tienen la percepción sobre la gestión administrativa es bajo, el 82,9% es medio y el 11,4% la consideran alto; en cuanto a la gestión del talento humano los sujetos en estudio consideran que el 8,6% es mencionan desfavorable, el 57,1% mencionan un nivel favorable y el 34,3% .

El resultado de la evaluación de hipótesis nos hace ver que la relación hallada del 68,2% es significativamente diferente de cero ($p=0,0$) al grado de confianza del 95% y muestra que la relación es directa o positiva.

En cuanto a la relación de la dimensión *planificación* y la variable *gestión del talento humano*, el valor obtenido para dicha correlación es del 48,7% que se tipifica como *positiva moderada*, que también ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Asimismo, la relación lograda de la dimensión *organización* y la variable *gestión del talento humano*, el valor logrado para dicha correlación es del 54,4% que se representa como *positiva moderada*, que asimismo ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Asimismo, la relación obtenida de la dimensión *dirección* y la variable *gestión del talento humano*, el valor obtenido para dicha correlación es del

58,5% que se tipifica como *positiva moderada*, que también ha resultado significativamente desemejante de cero ($p=0,0$) y positiva.

Asimismo, la correlación obtenida de la dimensión *control* y la variable *gestión del talento humano*, el valor conseguido para dicha correlación es del 51,5% que se tipifica como *positiva moderada*, que además ha resultado significativamente diferente de cero ($p=0,0$) y positiva.

Los resultados obtenidos al confrontarlos con **Majad, (2016)**, en su tesis concluye que en función de los constructos teóricos se demostró cómo el proceso administrativo de inserción del componente humano en las organizaciones educativas estudiadas, en función de las competencias individuales de cada persona y para la consecución de los objetivos organizacionales, respetando las etapas de planificación, ejecución y control bajo los principios de identidad, cultura y filosofía, no se da de manera idónea, por ello es viable el diseño de un tipo de gestión del talento humano hacia el fortalecimiento del trabajo corporativo. En tal sentido, al proponer el modelo de gestión, se tiende a transformar la administración de personal en una interrelación humana, donde la inducción sea un proceso constante de adaptación y conocimiento general y la evaluación del desempeño se transforme en una oportunidad de crecimiento, tomando en cuenta, en función de los principios y objetivos organizacionales, que los planes se realicen con base en gustos y aptitudes de cada quien, además de que los reconocimientos se fijan por capacidades, conocimientos y productividad. Por consiguiente, al diagnosticar la situación actual de las escuelas estatales del municipio San Cristóbal, estado Táchira, en relación con la gestión del talento humano se determina que tiene que haber una clara definición de los deberes, derechos y actividad de cada persona. Finalmente, con la elaboración de un modelo de gestión del talento humano, para el fortalecimiento del trabajo corporativo, se crea y estructura la gestión del talento humano, considerando el hecho de identificar y clasificar las actividades que se tienen que realizar en la organización educativa.

En referencia a **Flores (2015)**, en su tesis última que el proceso Administrativo y Gestión Empresarial de la Cooperativa de Producto de

Alimentos Básicos RL, se lleva acabo de forma parcial ya que no se relacionan de manera correcta las funciones del proceso administrativo. Se ejecutó una valoración en cuanto a los proceso administrativo y Gestión de la empresa, con el fin de ver si se está plantando correctamente, de los que llegamos a la conclusión que la Gestión empresarial en la Cooperativa, se ve limitada por los pobres conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos. Al no existir una buena conducción de los procesos administrativos, observamos que no cumplen con el trabajo de una buena Gestión Administrativa. Valoramos el desempeño de gestión Administrativa de parte de los individuos, por medio de la encuesta y vimos que no hay un sistema motivacional para el personal, de modo que este pueda ejecutar de modo eficiente su trabajo.

En referencia a **Asencios, (2017)**, presento una investigación donde consiguió demostrar que existe una concordancia significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. Es decir, los administrativos que estuvieron tratando su talento humano, vale decir, listos a conceder lo mejor de sí a ésta, sea ésta gestión el de reclutamiento-selección, competencias laborales o de compensación/motivación, tuvieron a su vez un modoso desempeño laboral que otros empleados que no hicieron uso de su talento humano. De la misma manera, se halló que existe una relación significativa moderada entre la recepción de personal y el desempeño laboral en los administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Además, se definió que existe una relación significativa moderada entre las capacidades o aptitudes laborales y el desempeño laboral en los administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue. Por último, se halló que hay relación significativa moderada entre la compensación de personal y el desempeño laboral en los administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue.

En referencia a **Talledo, (2017)**, presento una investigación donde nos menciona que la variable gestión administrativa institucional está conexas directa y positivamente con la variable calidad de servicio, de acuerdo a la correlación de Spearman de 0.537 presenta este resultado como módico con

una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05. Así la planeación está relacionada directa y positivamente con la variable calidad de servicio, según la correlación de Spearman de 0.511 nos da este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo así menor que el 0.05. Así también la organización está relacionada directa y positivamente con la calidad de servicio, de acuerdo con la correlación de Spearman de 0.566 nos brinda este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05. Como también, la dirección está relacionada directa y positivamente con la calidad de servicio, según la correlación de Spearman de 0.549 nos da este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.05. Y finalmente el control está relacionado directo y positivamente con la calidad de servicio, según la correlación de Spearman de 0.587 da este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ estando menor que el 0.05.

En referencia a **Mora, (2016)**; en su tesis realizada en la Municipalidad Provincial de Huaral, hubo como variables de estudio, la gestión administrativa y la calidad de servicios. Entonces, se debe mencionar que estos dos se completan y hacen un aporte importante a la gestión de esta organización. Entonces, podemos decir que este aporte puede ser un punto de partida para otras investigaciones al respecto. La gestión administrativa, tiene que ser llevada de forma adecuada, esto si contamos con personal adecuado que quiera brindar sus servicios de manera óptima sin ningún tipo de problemas, en la que se planifique, en la que se constituya una buena organización, que exista un liderazgo que guie de manera óptima a todos sus colaboradores y tratar de lograr los objetivos propuestos, y como también se implemente un buen sistema de control, para comprobar las acciones de la organización. Otro aspecto importante es la calidad de servicios, en toda institución es importante, ya que los clientes o usuarios requieren que se les brinde un buen trato y darle lo que ellos requieren, de eso dependerá que vuelvan o también tengamos una buena imagen como institución.

En referencia a **Inca, (2015)**, nos dice que la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, posterior a someterse al coeficiente de spearman dio como resultado un valor de 0.819, el cual revela que hay una correlación positiva alta, entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Indicando así que, si se despliega una buena gestión de talento humano, esto repercutirá en el desempeño laboral del recurso humano. La elección de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite determinar con el coeficiente de spearman lanzó un valor de 0.640, lo que muestra que hay una correlación positiva moderada, entre la selección de personal y la calidad del trabajo.

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, a través del coeficiente de spearman lanzó un valor de 0.613, lo que quiere decir que hay una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. La capacitación de personal y la calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, permite explicar a través del coeficiente de spearman tiró un valor de 0.756, lo que nos quiere decir que hay una correlación positiva alta, entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo. La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos admite demostrar a través del coeficiente de spearman tiró un valor de 0.672, esto nos indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal con el trabajo en equipo.

En referencia a **Esplana & Gavilán (2016)**, en su tesis llega a la conclusión y menciona que hay una relación directa y significativa moderada entre la Gestión del Talento Humano con la Calidad de Servicio. Ello se demuestra con la prueba de la rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; rho = 0,511**). Respecto al objetivo específico 1: Establecer de qué manera se relaciona la gestión del talento humano en su dimensión Planificación y la calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica - 2016. Se llega a la conclusión de que: La calidad de servicio y la planificación se relacionan de manera directa y poco significativa. Ello se

demuestra con la prueba de la rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; rho = 0,396**). En referencia al objetivo específico 2: Establecer de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con su dimensión clasificación y la calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica - 2016, se llega a la conclusión de que: la calidad de servicio y la clasificación siendo dimensión de la gestión del talento humano posee una relación directa moderado; ello se demuestra con la prueba de la rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,000 < 0,005; rho = 0,488**). En cuanto al tercer objetivo específico: Establecer de qué manera se relaciona la gestión del talento humano con su dimensión capacitación y la calidad de servicio del personal en la Dirección Regional de Educación Huancavelica - 2016, se llega a la conclusión de que: La calidad de servicio y la capacitación como dimensión de la gestión del talento humano, se relacionan de manera significativa baja; confirmado con la aplicación del rho de Spearman (Sig. Bilateral = 0,004 < 0,005; rho = ,333**).

En referencia a **Velásquez, (2015)**, en su tesis puntualizan que se ha hallado que la gestión administrativa recomendable se relaciona de forma positiva y significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica año 2013. La discrepancia de prueba Chi Cuadrada obtenido fue de $\chi^2(g/=4)=11,3$ la misma que tiene asociado una probabilidad $P.=0,0$. La toma de decisiones como parte de la gestión administrativa óptima se relaciona de forma efectiva y significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica año 2013. El contraste de prueba Chi Cuadrada obtenido fue de $z^2(g/=4)=16,47$. En la municipalidad las sapiencias, destrezas y mejora continua ayudan de igual manera a la eficiencia en la gestión. El trabajo en equipo que forma parte de la gestión administrativa óptima se relaciona de forma positiva y significativa con la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, provincia de Angaraes, Región Huancavelica año 2013.

En referencia a **Otañe & Yauricasa, (2014)**, en su respectiva tesis establecieron la relación entre la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de

Servicio de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582 – Sede Principal año 2013, esta relación es positiva y significativa. El grado de la relación determinada es de 92%. Por lo tanto, se ha concluido que la relación entre la Planificación como dimensión de la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582- Sede Principal en el año 2013, esta relación es positiva y significativa. El grado de la relación determinada es del 78%. Se ha hallado que la relación entre la Clasificación como dimensión de la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los trabajadores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582- Sede Principal en el año 2013, es una relación positiva y significativa. El grado de intensidad de la relación determinada es del 75%. También se ha llegado a saber que la relación entre la Capacitación como dimensión de la Gestión del Potencial Humano y la Calidad de Servicio de los empleados en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica LTDA N° 582- Sede Principal año 2013, es una relación positiva y significativa. El grado de intensidad de la relación determinada es del 79%.

Y por último, **Padilla, (2014)**, efectuó un trabajo de investigación donde se halló que hay una relación entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en la Oficina de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad de Huancayo, la hipótesis de esta investigación fue comprobada pues es el contraste de significancia obtenida fuese $\text{Sig.}=14.11 > 12,59$ por lo cual se llegó a la conclusión que la relación hallada es significativa al nivel de 0,05 de significancia. El nivel de la gestión del talento humano que existe en la OMAPED de la Municipalidad de Huancayo, es en el nivel regular con un 69% de los casos de estudio, igualmente en el indicador de liderazgo predomina el nivel medio con un 67% de los casos, en el indicador trabajo en equipo predomina el nivel medio con un 60% de los casos. Los resultados de los niveles de motivación nos muestran que el nivel medio sobresale con un 51% de los casos de estudio y que dicha prevalencia es significativa; los resultados obtenidos se encuentran en concordancia con los hallados en el indicador de satisfacción para la toma de decisión final.

Conclusiones

1. Se corrobora la presencia de una relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica, año 2018, la intensidad de relación r de Pearson es del 68,2% que se tipifica como correlación positiva moderada, la probabilidad asociada es $P(t > 5,357) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
2. Se ha determinado la presencia de una relación entre la planificación y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica, año 2018, la intensidad de relación r de Pearson es del 48,7% que se tipifica como correlación positiva moderada, la probabilidad asociada es $P(t > 3,203) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
3. Se ha determinado la presencia de una relación entre la organización y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica, año 2018, la intensidad de relación r de Pearson es del 54,4% que se tipifica como correlación positiva moderada, la probabilidad asociada es $P(t > 3,724) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
4. Se ha determinado la presencia de una relación entre la dirección y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica, año 2018, intensidad de relación r de Pearson es del 58,5% que se tipifica como correlación positiva moderada, la probabilidad asociada es $P(t > 4,144) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.
5. Se ha determinado la presencia de una relación entre el control y la gestión del talento humano en la Empresa Contratistas Generales S.A. de Huancavelica, año 2018, intensidad de relación r de Pearson es del 51,5% que se tipifica como correlación positiva moderada, la probabilidad asociada es $P(t > 3,451) = 0,0 < 5\%$ por lo que dicha correlación es positiva.

Recomendaciones

1. Recomendar a los accionistas de la Empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de Ascensión, fortalecer su gestión administrativa, debido a que existe casi un 6% de los trabajadores que aprecian que dicha gestión aún es bajo, y casi el 83% que mencionan que la gestión es medianamente aceptable.
2. Recomendar a los gerentes de la empresa, realizar su planificación de las acciones a emprender, con mayor precisión, toda vez que al analizar las dimensiones de la gestión administrativa se nota que existe un 62% y 3% que dicen que la planificación es medianamente adecuada.
3. Así lo mismo recomendar a los gerentes de la empresa que el aspecto de la organización debe ser tomado en cuenta por que existe un 6% de los colaboradores que aprecian que la organización es bajo, y hay un 88.7 % que dicen que la organización es medianamente aceptable.
4. Por otro lado, los gerentes deben reorientar en la manera de direccionar la empresa toda vez que existe aproximadamente un 9% de los trabajadores que aprecia que la dirección es de baja aceptación.
5. Recomendar a los gerentes, gestionar el talento humano, adecuadamente porque hay un 9% aproximadamente que dice que es desfavorable la gestión, y un 57% opina que es medianamente favorable, lo que refleja que no está adecuadamente gestionada el talento humano.
6. Recomendar a los directivos, tomar en cuenta al momento de integrar personal a la empresa debido a que existe un 18% de los trabajadores aprecian que es desfavorable la integración del personal, además deben ver la forma de recompensar a sus colaboradores porque existe un 20% de los colaboradores que manifiestan que es desfavorable las recompensas otorgadas, y finalmente ver la mejor forma de retener al talento humano por que se aprecia que un 11.4% de los colaboradores piensan que es desfavorable la forma de retener a su personal.

7. Recomendar a los trabajadores, realizar mayor acercamiento a sus gerentes y directivos y poder cohesionar esfuerzos para mejorar la gestión administrativa y gestión del talento humano en la empresa Espinoza contratistas generales S.A. del Distrito de Ascensión Huancavelica.
8. A los investigadores, ahondar más, en la investigación, a partir de nuestros resultados que ponemos a consideración pública.

Referencia Bibliográfica

Andía, W. (2012). Manual de Gestión Pública, Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos. Editorial el Saber. Lima – Perú.

Ascencio, R. (2011). Comportamiento organizacional. Tamaulipas

Bernal G. César Augusto, (1988) Metodología de la Investigación Científica. Editorial México Segunda Edición.

Brunet, luc. (1997) el clima de trabajo en organizaciones. Definición diagnóstico y con secuencias. México. Ed. Trillas.

Caballero, A. (2003). Factores que influyen como motivantes para un buen desempeño laboral en los docentes e una escuela del nivel medio superior.

Caballero, K. (2002). Satisfacción en el trabajo. Canadá

Caballero, A. (2013). Metodología integral innovadora para planes y tesis. Edit. CENGAGE Learning-Lima.

Convenio 081 OIT, (1947). Convenio Internacional del Trabajo. Editorial Convenio Internacional del Trabajo.

Chiavenato I. (2002). Gestión del talento humano. Colombia: Ed. Gestión

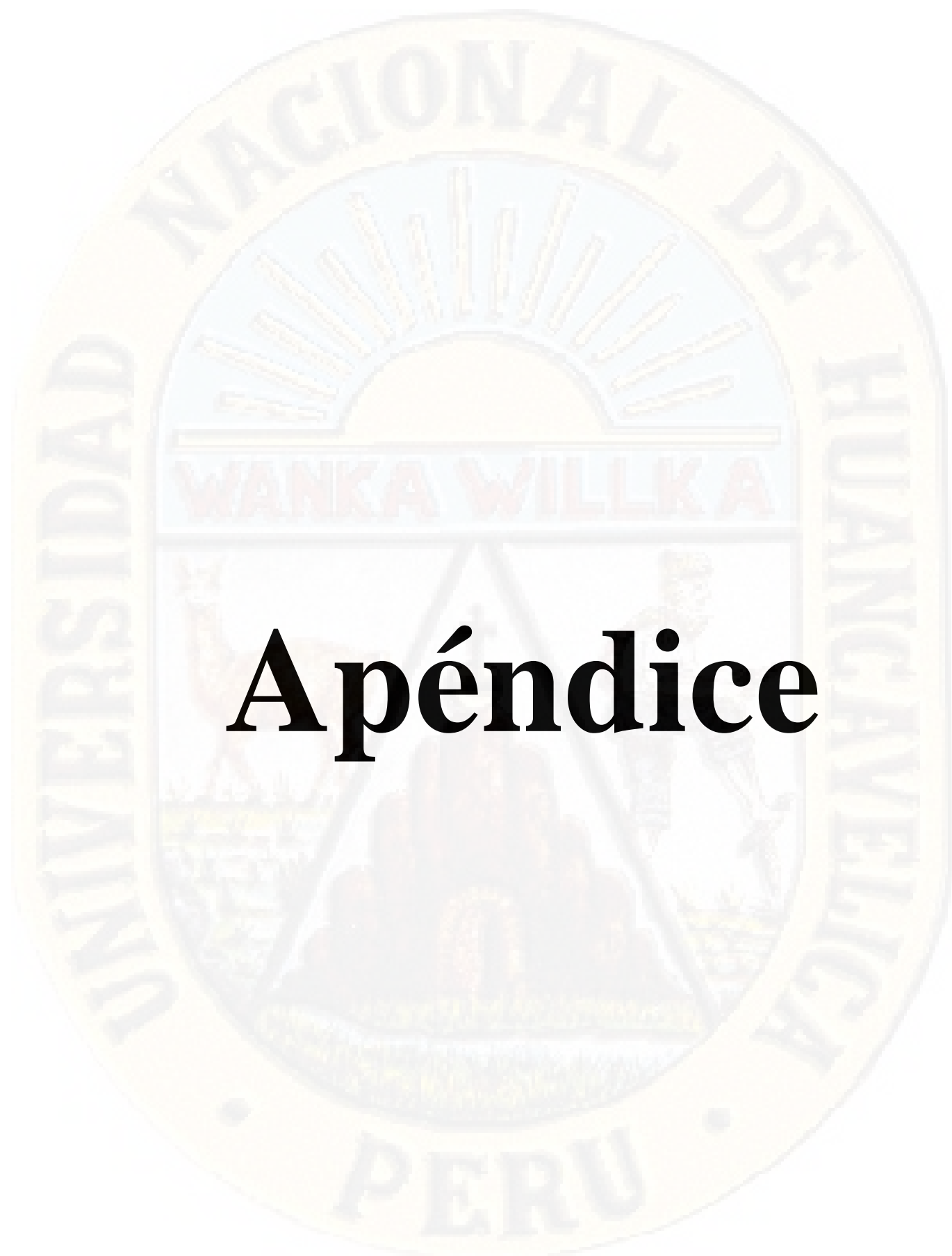
Chiavenato I. (2006). Gestión administrativo en las empresas. Colombia: Ed. Gestión.

Chiavenato, I. (2006). Administración Proceso Administrativo, Tercera Edición, Editorial McGraw Hill, Colombia.

Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de Administración. Edit. Mc Graw Hill. Educación- México

Fayol, H. (1975), Principios de la Administración Científica. Ediciones Herrero Hermanos Sucs., S.A. – México.

- Flores, S. (2015), *Procesos administrativo y gestión empresarial en COPROBAS, Jinotega.*
- Flores J. (1992) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones.* Lima: Universidad del Centro del Perú.
- Gonzales, Oceda, Ramirez, y Gave (2014) *¿Cómo aprender y enseñar Investigación científica? Edic. Soluciones gráficas SAC.*
- Hernández Sampieri. (2010). Roberto, *Metodología de la Investigación* 5da. Edición. McGraw-Hill. México, D.F.
- Maletta H. (2010). *Epistemología aplicada: metodología y técnica de la producción científica.* Peru ed. Armando Bustamante pettt
- Marthas C. (2002). *Racionalización Empresarial.* Edit. San Marcos - Lima.
- Quichca G. (2012) Universidad Nacional Mayor de San Marcos; presentó la tesis titulado “Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto- Huamanga Ayacucho”
- Revilla, D. (2012), *La investigación en la maestría en educación y doctorado en ciencias de la educación.*
- Romero, N. (2013), *Control previo y la gestión administrativa de la oficina de economía del Gobierno Regional de Huancavelca-2012.*
- Sánchez H. y Reyes C. (1996) *Metodología y Diseños en la Investigación Cientit.* Mantaro- Lima.
- Sánchez, Y. (2013), *Gobierno electrónico en la gestión administrativa de la Universidad Nacional de Huancavelica.*
- Velásquez. K. (2015), *La gestión administrativa óptima y la eficiencia de la gestión en la Municipalidad Distrital de Huayllay Grande, Provincia de Angaraes, Región Huancavelica – año 2013.*



Apéndice

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S.A. DE HUANCVELICA 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?</p> <p>b) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.</p> <p>b) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión administrativa se relaciona positivamente con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del Distrito de Ascensión, Departamento de Huancavelica, en el año 2018.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>a) La gestión administrativa en su dimensión planificación se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.</p> <p>b) La gestión administrativa en su dimensión organización se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas</p>	<p>Variable 1 (x): Gestión Administrativa</p> <p>Chiavenato (2006).</p> <p>Variable 2 (y): Gestión del Talento Humano</p> <p>Chiavenato I. I. (2009).</p>	<p>X1: Planificación</p> <p>X2: Organización</p> <p>X3: Dirección</p> <p>X4: Control</p> <p>Y₁: Procesos para integrar personas.</p> <p>Y₂: Procesos para organizar las personas</p> <p>Y₃: Procesos para recompensar a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Metas • Estrategias • Planes • Programas • Estructura orgánica • Análisis y diseño de puestos • Motivación • Liderazgo • Comunicación • Comportamiento individual • Comportamiento grupal • Cumplimiento de normas • Auditorías • Acción • Resultados • Retroalimentación • Reclutamiento • Selección • Diseño de puestos • Evaluación de desempeño. • Recompensas • Remuneración 	<p>AMBITO DE ESTUDIO</p> <p>Empresa Espinoza Contratistas Generales S.A.</p> <p>TIPO: Básico</p> <p>NIVEL: Descriptivo-Correlacional</p> <p>MÉTODOS: Método General Científico</p> <p>Método Específico Analítico Descriptivo Observacional Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental de tipo transversal – Correlacional.</p> <p>Donde: M = Muestra</p>

<p>departamento de Huancavelica en el 2018? c) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018? d) ¿De que manera la gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018?</p>	<p>c) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018. d) Determinar de qué manera la gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión de talento humano, en la empresa Espinoza contratistas generales S.A. del distrito de ascensión departamento de Huancavelica en el 2018.</p>	<p>Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018. c) La gestión administrativa en su dimensión dirección se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018. d) La gestión administrativa en su dimensión control se relaciona con la gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. del distrito de Ascensión, departamento de Huancavelica, en el año 2018.</p>		<p>las personas Y₄ Procesos para desarrollar a las personas Y₅ Procesos para retener a las personas Y₆ Procesos para auditar a las personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Promoción y desarrollo • Aprendizaje y capacitación • Higiene y seguridad • Control de vida • Relación con los empleados y el sindicato • Banco de datos Sistema de información administrativa 	<p>O₁ = Variable 1 O₂ = Variable 2 r = Relación de variables.</p> <p>POBLACIÓN: 30 trabajadores de la Empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. - 2018.</p> <p>MUESTRA: La muestra será 35 trabajadores entre contratados y estables.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico de tipo intencional.</p> <p>TÉCNICAS: Encuestas Entrevistas</p> <p>INSTRUMENTOS: Fichas, Cuestionario de encuestas Guía de entrevista</p>
---	---	--	--	---	---	---

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Señor(a) trabajador(a) a continuación se le presenta una serie de ítems referentes a la investigación de Gestión Administrativa y Gestión de Talento humano en la Empresa Espinoza Contratistas Generales S.A. de Huancavelica - 2018, marcando con un aspa (x) aquella proposición que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código de valoración.

ESCALA DE VALORACIÓN				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni en acuerdo	En acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE: 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PROPOSICIONES	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que para obtener mayor productividad en la Empresa es necesaria planificar los recursos?					
2. ¿En la gestión de la Empresa se implementan planes, programas, políticas y estrategias de manera coordinada?					
3. ¿En la Empresa, las normas y los procedimientos estas bien claros y definidos?					
4. ¿La designación de los cargos y funciones están bien definidas a nivel de la Empresa?					
5. ¿Se preocupan por difundir los objetivos fundamentales de la Empresa?					
6. ¿Considera Ud; que la actual estructura orgánica de la Empresa Espinoza Contratistas de Huancavelica, ¿responde a las necesidades reales?					
7. ¿Se asumen responsabilidades, se valora el esfuerzo y el cumplimiento de las funciones del personal en la Empresa?					
8. ¿En el diseño del perfil de puestos en la Empresa, se considera el perfil del profesional que debe ocupar dicho puesto?					
9. ¿Considera Ud., que existe capacidades y habilidades para poder ejercer el liderazgo dentro de la Empresa?					
10. ¿En la empresa se desarrolla el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos institucionales?					
11. ¿De acuerdo a su estructura organizacional se puede tener una comunicación eficiente?					
12. ¿La visión, la misión y los objetivos determinan la eficiencia de gestión a nivel de la Empresa?					
13. ¿En la Empresa existe motivación permanente de parte de los Directivos, Gerentes, Jefes para alcanzar los objetivos?					
14. ¿En la Empresa se promueven los procesos de control que contribuyen en la mejora de la gestión administrativa?					
15. ¿Se emplean sistemas de control que permiten evaluar las metas y objetivos propuestos?					
16. ¿Los integrantes de la Empresa toman en cuenta las actividades del control al momento de tomar decisiones?					
17. ¿Se realizan cambios en los procesos de control con la finalidad de buscar mejorar las metas de la Empresa?					

VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROPOSICIONES	1	2	3	4	5
1. ¿Cuándo se recluta al personal que requiere la Empresa, es difundido por todos los medios de comunicación de la Región?					
2. ¿Considera que el ingreso a la Empresa debe ser mediante una planificación de un proceso de reclutamiento del talento humano?					
3. ¿La Empresa, planifica el requerimiento y la dotación del potencial humano?					
4. Cree que la selección del personal debe ir de acuerdo al perfil para el puesto, debidamente planificado.					
5. La Empresa, realiza entrevistas de selección para la dotación del potencial humano.					
6. La selección de personal está de acuerdo a los méritos que se requiere para el puesto?					
7. Para la designación de cargos y su rango ¿La Empresa cuenta con un organigrama estructural y descripción de puestos?					
8. Considera importante conocer los requisitos mínimos necesarios para desempeñar el cargo en la Empresa?					
9. Cree que la descripción y el análisis de cargos son indispensables en la Empresa?					
10. ¿Se realiza evaluaciones periódicas al personal, que permitan medir el nivel de desempeño en cada puesto o función?					
11. ¿Cuándo se realiza evaluaciones al personal dentro de la Empresa es justo y equitativo las calificaciones?					
12. De las evaluaciones realizadas, durante su permanencia en la Empresa hubo sugerencias de mejoras para su desempeño en sus funciones?					
13. ¿Se manejan bonificaciones, beneficios e incentivos para el personal de la Empresa?					
14. ¿Maneja la Empresa programas de incentivos para el personal que cumpla con las metas establecidas o las superen?					
15. De acuerdo a las funciones desempeñadas dentro de la organización ¿Cree usted que la remuneración y los beneficios percibidos son justos?					
16. Una vez que ha entrado una nueva persona para laborar dentro de la Empresa ¿Ha sido entrenada o capacitada previamente para que su desempeño sea eficiente?					
17. ¿La Empresa posee manuales de funciones y procedimientos o formularios para el desarrollo de las actividades del personal?					
18. ¿Dentro de la Empresa se promueve y planifica programas de capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional del personal?					
19. La Empresa planifica la rotación, promoción, ascensos del personal?					
20. La Empresa comunica adecuadamente el presupuesto destinado para capacitaciones de personal?					
21. ¿Las relaciones laborales entre compañeros dentro de la Empresa son las más adecuadas?					
22. ¿La Empresa se preocupa de la calidad de vida de sus colaboradores?					
23. ¿Existe algún convenio con alguna organización particular de salud para atenderse aparte de Es salud?					
24. ¿Las relaciones laborales entre trabajador y la Empresa es lo adecuado?					
25. ¿Existe algunos patrones de disciplina básicos, que se aplica a toda violación de las reglas de trabajo en la Empresa?					
26. ¿Existen programas dentro de la Empresa referentes al cuidado de la salud ocupacional e integral del trabajador?					
27. ¿La Empresa cuenta con banco de datos referente al recurso humano que labora?					
28. ¿La institución tiene algún convenio de cooperación referente a la protección de información sistematizada?					



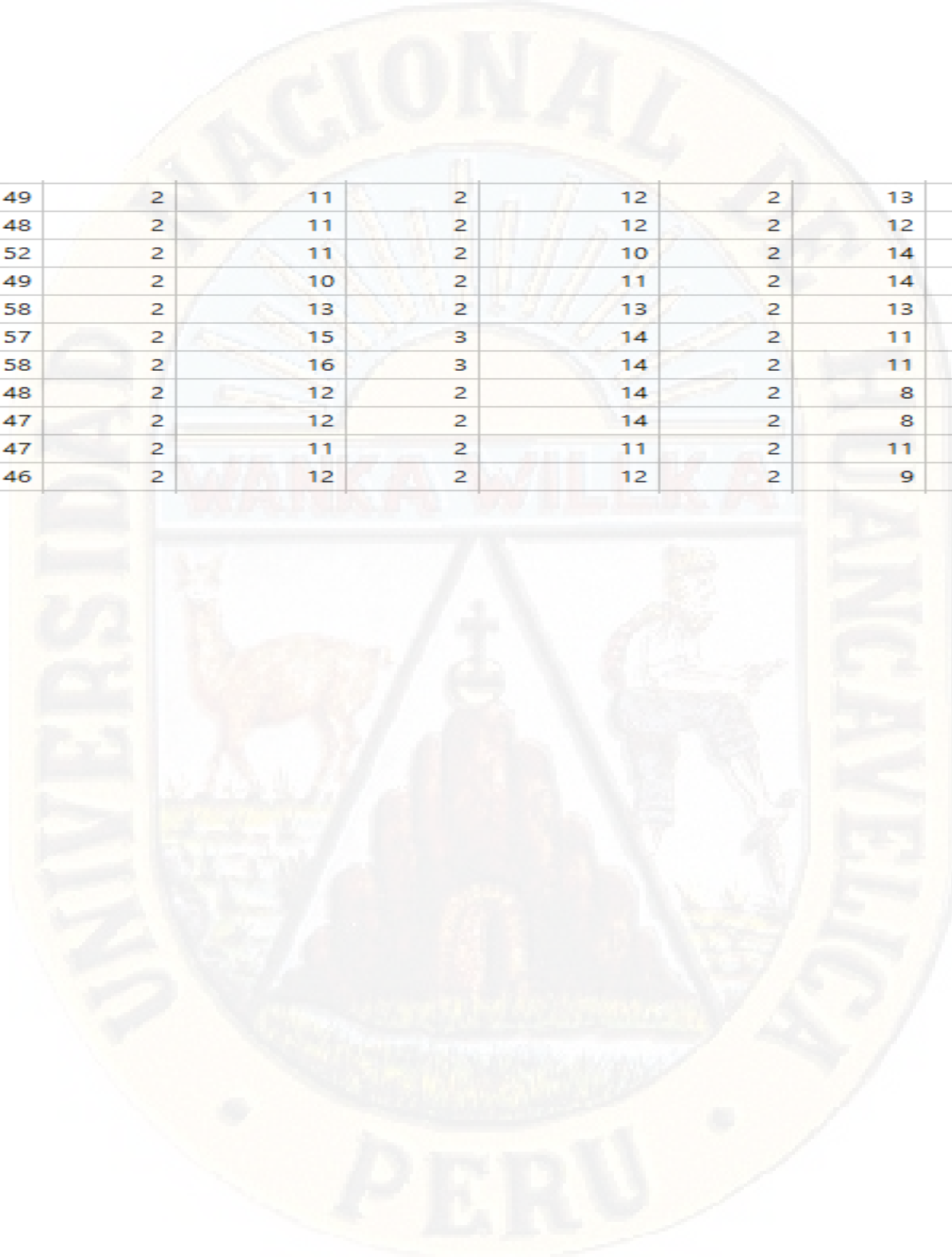
MUCHAS

GRACIAS!!!!

BASE DE DATOS
VARIABLE: Gestión Administrativa

	Gestión Administrativa	X	Planificación	X1	Organización	X2	Dirección	X3	Control	X4
1	60	2	14	2	14	2	15	2	17	2
2	49	2	15	3	10	2	10	2	14	2
3	48	2	14	2	9	1	10	2	15	2
4	45	2	12	2	9	1	10	2	14	2
5	48	2	14	2	10	2	12	2	12	2
6	42	1	9	1	11	2	12	2	10	1
7	43	1	11	2	10	2	12	2	10	1
8	58	2	13	2	17	3	13	2	15	2
9	67	3	13	2	17	3	15	2	22	3
10	57	2	14	2	14	2	14	2	15	2
11	67	3	15	3	16	3	17	3	19	2
12	64	3	15	3	14	2	15	2	20	3
13	59	2	13	2	13	2	15	2	18	2
14	60	2	15	3	13	2	15	2	17	2
15	63	3	16	3	14	2	16	3	17	2
16	57	2	15	3	13	2	11	2	18	2
17	60	2	15	3	13	2	14	2	18	2
18	61	2	15	3	15	3	15	2	16	2
19	59	2	15	3	14	2	13	2	17	2
20	59	2	15	3	14	2	14	2	16	2
21	46	2	10	2	13	2	10	2	13	2
22	58	2	13	2	13	2	14	2	18	2
23	57	2	12	2	13	2	14	2	18	2
24	57	2	12	2	13	2	14	2	18	2

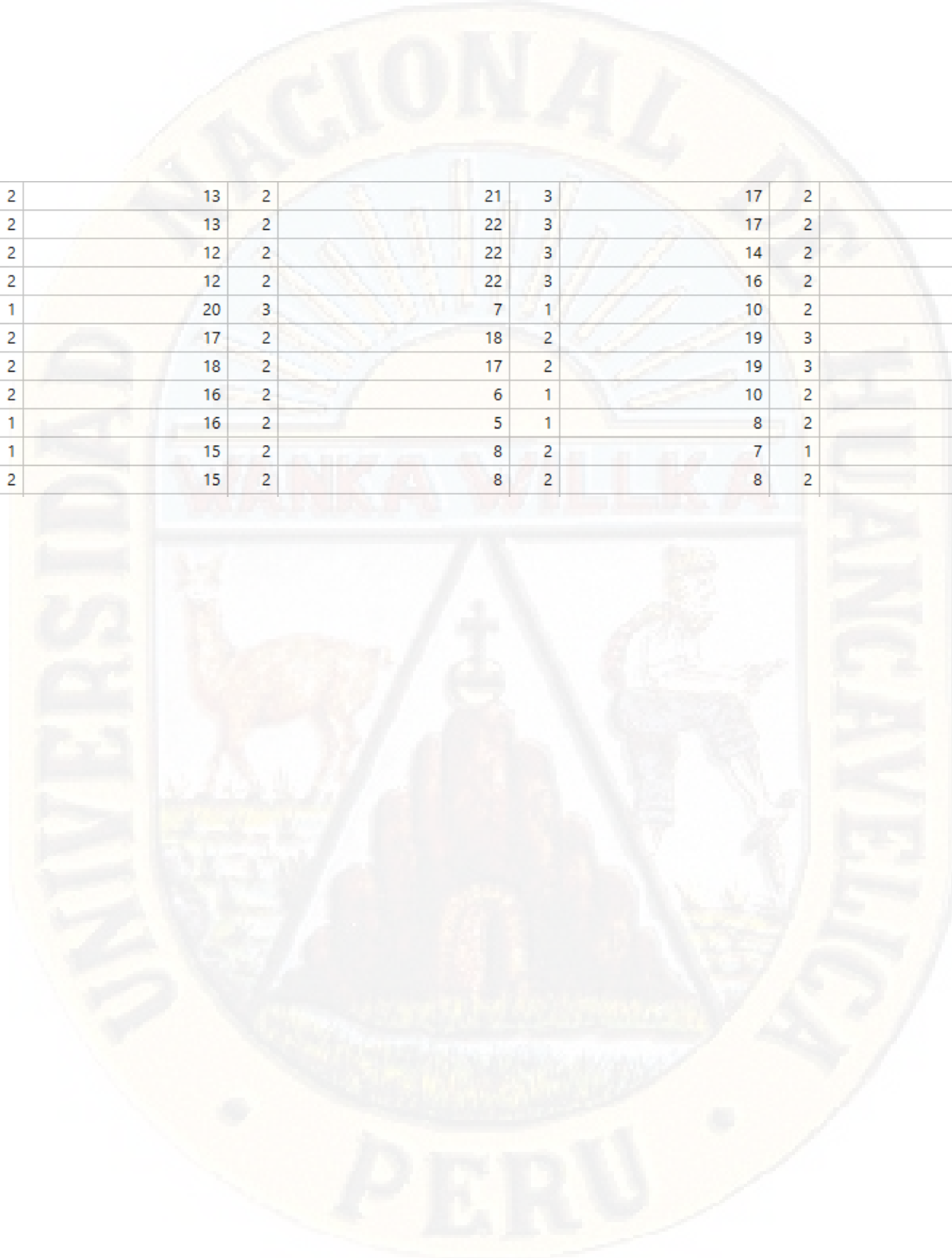
25	49	2	11	2	12	2	13	2	13	2
26	48	2	11	2	12	2	12	2	13	2
27	52	2	11	2	10	2	14	2	17	2
28	49	2	10	2	11	2	14	2	14	2
29	58	2	13	2	13	2	13	2	19	2
30	57	2	15	3	14	2	11	2	17	2
31	58	2	16	3	14	2	11	2	17	2
32	48	2	12	2	14	2	8	1	14	2
33	47	2	12	2	14	2	8	1	13	2
34	47	2	11	2	11	2	11	2	14	2
35	46	2	12	2	12	2	9	1	13	2



VARIABLE: Gestión del Talento Humano

	Gestión del	Y	Procesos par	Y1	Procesos para Organiza	Y2	Procesos para Recompensar	Y3	Procesos para Desarrollar	Y4	Procesos para Retener	Y5	Procesos para Auditar	Y6
1	101	3	22	3	20	3	15	2	17	2	13	2	14	2
2	76	2	21	2	18	2	10	2	9	2	9	2	9	2
3	74	2	22	3	17	2	10	2	9	2	8	2	8	2
4	74	2	20	2	18	2	11	2	9	2	8	2	8	2
5	52	1	16	1	9	1	7	1	9	2	7	1	4	1
6	56	1	17	2	14	2	8	2	5	1	6	1	6	2
7	54	1	16	1	12	2	6	1	9	2	7	1	4	1
8	104	3	19	2	18	2	17	2	19	3	16	2	15	3
9	104	3	19	2	18	2	16	2	19	3	18	3	14	2
10	100	3	20	2	17	2	17	2	19	3	14	2	13	2
11	106	3	23	3	20	3	20	3	15	2	16	2	12	2
12	104	3	23	3	21	3	18	2	17	2	13	2	12	2
13	70	2	19	2	17	2	8	2	9	2	8	2	9	2
14	100	3	17	2	20	3	17	2	18	3	15	2	13	2
15	100	3	17	2	18	2	17	2	19	3	15	2	14	2
16	88	2	17	2	18	2	18	2	15	2	11	2	9	2
17	94	2	20	2	17	2	19	2	17	2	10	2	11	2
18	98	3	18	2	18	2	19	2	16	2	14	2	13	2
19	91	2	18	2	18	2	17	2	15	2	11	2	12	2
20	95	2	18	2	18	2	19	2	16	2	12	2	12	2
21	64	2	16	1	16	2	5	1	8	2	10	2	9	2
22	69	2	17	2	16	2	8	2	10	2	9	2	9	2
23	67	2	18	2	20	3	5	1	7	1	8	2	9	2
24	70	2	17	2	18	2	8	2	9	2	9	2	9	2

25	98	3	19	2	13	2	21	3	17	2	13	2	15	3
26	100	3	18	2	13	2	22	3	17	2	14	2	16	3
27	89	2	17	2	12	2	22	3	14	2	10	2	14	2
28	97	3	17	2	12	2	22	3	16	2	14	2	16	3
29	68	2	15	1	20	3	7	1	10	2	6	1	10	2
30	95	2	18	2	17	2	18	2	19	3	14	2	9	2
31	90	2	17	2	18	2	17	2	19	3	9	2	10	2
32	66	2	17	2	16	2	6	1	10	2	9	2	8	2
33	59	2	16	1	16	2	5	1	8	2	8	2	6	2
34	62	2	15	1	15	2	8	2	7	1	9	2	8	2
35	66	2	17	2	15	2	8	2	8	2	10	2	8	2





Empresa Espinoza Contratistas Generales S.A



Empresa Espinoza Contratistas Generales S.A



Aplicación de encuesta al personal de la empresa ESCOGESA S.A



Aplicación de encuesta al personal de la empresa ESCOGESA S.A



Aplicación de encuesta al personal de la empresa ESCOGESA S.A



Aplicación de encuesta al personal de la empresa ESCOGESA S.A



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 651-2018-FCE- R-UNH

Huancavelica, 21 de Setiembre del 2018

VISTO:

La Hoja de Trámite con Proveído N° 2153 de fecha 18-09-2018, Oficio N° 0413-2018-EPA-DFCE-UNH de fecha 18-09-2018, Informe N° 007-2018-EASL/APT-EPA-FCE-UNH de fecha 05-07-2018, Informe N° 012-2018-PMJ/AVA-EPA-FCE-UNH emitido por el docente asesor y miembros jurados pidiendo Aprobación del Proyecto de Investigación presentado por los Bachilleres **CASTRO TUNQUE AMERICO** y **CONTRERAS LAURENTE YHOEL** de la Escuela Profesional de Administración, y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, de conformidad a lo prescrito por el Artículo 15° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante la Asamblea Estatutaria en sesión del día 17 de diciembre de 2014 con resolución N° 001-2014-AE-UNH de fecha 18-12-2014; la autonomía es inherente a la UNH, se ejerce de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley Universitaria y demás normas, la autonomía es reconocida por el estado y se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, Gubernamental, Académico, Administrativo y Económico.

Que, el Artículo 11 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, En su inciso 11.3 menciona que el asesor designado revisará el proyecto y emitirá un informe al Decano de la Facultad recomendando la aprobación del proyecto de investigación. La decanatura emitirá la resolución de aprobación e inscripción del proyecto de investigación; previa ratificación del Consejo de Facultad

Que, el Artículo 29 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH que el asesor del proyecto de la tesis es asesorado (a) por un docente de la carrera profesional, que cumpla con los requisitos: debe contar con el Grado Académico de Maestro, Experiencia académica y especialista en el área en el que se desarrolla la investigación.

Que, el Artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos aprobada mediante Resolución N° 0207-2018-CU-UNH, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario. La escuela comunicara al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1° APROBAR e INSCRIBIR el Proyecto de Investigación Científica titulado: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S.A. DE HUANCAMELICA 2018"** presentado por los Bachilleres **CASTRO TUNQUE AMERICO** y **CONTRERAS LAURENTE YHOEL** de la Escuela Profesional de Administración.

ARTÍCULO 2° ELÉVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 3° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



DR. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 282-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 13 de Mayo del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite del Decanato N° 613 de fecha 15-04-2019, El Oficio N° 0177-2019-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 15-04-2019 remite el Director de la Escuela Profesional de Administración, Informe N° 024-2019-JAI-EPA-FCE de fecha 11-04-2019 y la solicitud presentado por **CASTRO TUNQUE AMERICO y CONTRERAS LAURENTE YHOEL**; pidiendo recomposición de jurados y designación de Jurado Vocal Evaluador para el Proyecto de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria de los días 06, 07 y 08 de marzo de 2019, con resolución N° 0001-2019-AU-UNH de fecha 11-03-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que con Resolución N°552-2018-FCE-R-UNH de fecha 31-07-2018 donde se designó al docente **MG. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA** como Vocal Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S.A. DE HUANCVELICA 2018**" presentado por **CASTRO TUNQUE AMERICO y CONTRERAS LAURENTE YHOEL** de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Que con Resolución de Consejo de Facultad N° 148-2019-FCE-R-UNH de fecha 30-04-2019 donde se aprueba la remoción por renuncia Voluntaria del Docente a la Escuela Profesional de Administración a favor del **MG. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA** a la Plaza RE-1618 Docente Nombrado en la Categoría Asociado a Dedicación Exclusiva a Tiempo Completo Adscrito al Departamento Académico de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, a partir del día jueves 28 de marzo del 2019.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (d) la Decanatura emite la resolución y notifica al asesor adjunto un ejemplar (anillado) para su revisión y aprobación en un tiempo de siete (7) días hábiles y un ejemplar a la escuela para su conocimiento.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (e) transcurrido el plazo el asesor remite su informe al director de escuela. De no existir observaciones, la escuela deriva a la decanatura el expediente de lo actuado con opinión favorable, solicitando la aprobación del proyecto de investigación mediante acto resolutivo.

Que, el Artículo 16 del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica literal (f) una vez emitida la resolución de aprobación del proyecto el interesado (os) procederán a ejecutar el proyecto.

Que, el Artículo 21° del Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH de la Universidad Nacional de Huancavelica, prescribe que el jurado estará integrado por (03) tres docentes ordinarios o contratados a tiempo completo, presidido por el de mayor categoría y antigüedad y uno (01) en calidad de accesitario.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 282-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 13 de Mayo del 2019

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° RECONFORMAR a los miembros del Jurado y designar como Jurado Vocal Evaluador del Proyecto de Tesis, por haber renunciado Voluntariamente el **MG. GUIDO AMADEO FIERRO SILVA** a la Plaza RE-1618 Docente Nombrado en la Categoría Asociado a Dedicación Exclusiva a Tiempo Completo Adscrito al Departamento Académico de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional de Huancavelica, a partir del día jueves 28 de marzo del 2019.

ARTÍCULO 2° DESIGNAR a los miembros del Jurado del Proyecto de Tesis titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S.A. DE HUANCVELICA 2018" presentado por los Bachilleres **CASTRO TUNQUE AMERICO y CONTRERAS LAURENTE YHOEL**, a los siguientes docentes; asimismo téngase presente lo aludido en la con Resolución N°552-2018-FCE-R-UNH de fecha 31-07-2018.

- | | |
|---------------------------------------|------------|
| • MG. ALBERTO VERGARA AMES | PRESIDENTE |
| • MG. LINO ANDRES QUIÑONEZ VALLADOLID | SECRETARIO |
| • DR. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO | VOCAL |
| • MG. YOHNNY HUARAC QUISPE | SUPLENTE |

ARTÍCULO 3° ELEVESE el presente documento a las instancias pertinentes.

ARTÍCULO 4° NOTIFÍQUESE a los interesados para su conocimiento y demás fines.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese. -----"



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE

C.c.
DFCE.
Interesado
Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



SECRETARIA DOCENTE

RESOLUCIÓN N° 371-2019-FCE-R-UNH

Huancavelica, 30 de Mayo del 2019

VISTO:

Hoja de Tramite N° 945 de fecha 23-05-2019, Solicitud S/N. presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **CASTRO TUNQUE AMERICO y CONTRERAS LAURENTE YHOEL**; pidiendo programación de fecha y hora para sustentación de tesis para Optar el Título Profesional de Licenciado en Administración; y:

CONSIDERANDO:

Que según el Artículo 8° de la ley N° 30220 dice El Estado reconoce la autonomía universitaria. La autonomía inherente a las universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente Ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: Normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

Que, en concordancia al Artículo N° 89° del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado por la Asamblea Universitaria en sesión extraordinaria de los días 06 ,07 y 08 de marzo de 2019, con resolución N° 0001-2019-AU-UNH de fecha 11-03-2019 prescribe, otorga los grados académicos de Bachiller, Maestro, Doctor y Título Profesional y título de segunda especialidad a nombre de la nación aprobados en cada facultad y escuela de posgrado. En los grados y títulos de las carreras profesionales o programas de posgrado acreditados se mencionará tal condición.

Que, según la Décima Tercera disposición complementaria transitoria. De la ley N° 30220 dice Los estudiantes que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, se encuentren matriculados en la universidad no están comprendidos en los requisitos establecidos en el artículo 45° de la presente. Así mismo la disposición transitoria del estatuto de la UNH dice los estudiantes que a la entrada en vigencia de la ley número 30220, se encuentren matriculados en la UNH no están comprendidos en los requisitos establecidos para titulación del presente estatuto, el mismo tratamiento se dará para los egresados.

Que, en virtud al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 0330-2019-CU-UNH, en el Artículo N° 17, en su literal a) si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitara al Decano de la Facultad para que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Decanatura emitirá la Resolución fijando fecha hora y lugar para la sustentación, asimismo entregará a los jurados el formato del acta de evaluación.

Que con el OFICIO N° 0560-2018-EPA-DFCE-VRAC/UNH de fecha 11-12-2018, Informe N° 001-2019-PJ-EPA-FCE de fecha 21-05-2019, los docentes miembros del jurado evaluador emiten informe de aprobación del informe final de tesis titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S-A- DE HUANCAVELICA 2018", dando pase a sustentación.

En uso de las atribuciones establecidas por el Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Decano de la Facultad;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° PROGRAMAR la fecha y hora para la Sustentación Vía Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA ESPINOZA CONTRATISTAS GENERALES S-A- DE HUANCAVELICA 2018", presentado por los Bachilleres en Ciencias Administrativas **CASTRO TUNQUE AMERICO y CONTRERAS LAURENTE YHOEL** para el día lunes 10 de junio del 2019 a horas 10:00 a.m. en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Empresariales.

ARTICULO 2° ENCARGAR al Presidente del Jurado el cumplimiento de la presente Resolución y la remisión del acta y documentos sustentatorios al Decanato para su registro y trámite correspondiente.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese."



Dr. CARLOS LOZANO NUÑEZ
DECANO

C.c.
DFCE.
Interesados
Archivo



Dr. ABAD ANTONIO SURICHAQUI MATEO
SECRETARIO DOCENTE