



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL**  
**TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA**  
**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE,**  
**PERIODO 2022**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. LIZARDO NINA CHURATA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PUNO – PERÚ**

**2023**



NOMBRE DEL TRABAJO

COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE, PERIODO 2022

AUTOR

LIZARDO NINA CHURATA

RECuento DE PALABRAS

14905 Words

RECuento DE CARACTERES

89193 Characters

RECuento DE PÁGINAS

82 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.9MB

FECHA DE ENTREGA

Jul 15, 2023 8:09 PM CST

FECHA DEL INFORME

Jul 15, 2023 8:10 PM CST

### ● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 11% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 6% Base de datos de trabajos entregados

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente



Firmado digitalmente por:  
ANCHAPURI QUISPE Manuel  
FAU 20145406170 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 19/07/2023 10:09:59-0500



Firmado digitalmente por:  
ANCHAPURI QUISPE Manuel  
FAU 20145406170 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 19/07/2023 10:10:04-0500



## DEDICATORIA

*A dios y a las personas que están en el más allá, por guiarme por el camino correcto y darme fuerzas ante las adversidades que se presentaban.*

*Lizardo Nina Churata*



## AGRADECIMIENTOS

*A mis padres por darme el gran soporte y permitirme cumplir mis objetivos.*

*A mi familia, por brindarme su apoyo con valores, conocimientos y consejos.*

*A mi asesor Dr. Manuel Anchapuri Quispe, por su experiencia, sabiduría y orientación durante el proceso del presente trabajo de investigación.*

***Lizardo Nina Churata***



# ÍNDICE GENERAL

Pág.

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTOS**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 12**

**ABSTRACT..... 13**

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 15**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 16**

1.2.1. Problema general..... 16

1.2.2. Problemas específicos ..... 16

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 17**

1.3.1. Hipótesis general ..... 17

1.3.2. Hipótesis específicas ..... 17

**1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 17**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... 19**

1.5.1. Objetivo general ..... 19

1.5.2. Objetivos específicos..... 19



## CAPITULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>20</b>
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	22
2.1.3. Antecedentes locales .....	25
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>27</b>
2.2.1. Competencias gerenciales .....	27
2.2.2. Administración del talento humano .....	31
2.2.3. Servidores públicos .....	34

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>35</b>
3.1.1. Método analítico.....	35
3.1.2. Método deductivo.....	35
<b>3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>3.3. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>37</b>
3.5.1. Población.....	37
3.5.2. Muestra.....	38
<b>3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS .....</b>	<b>38</b>
<b>3.7. TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS .....</b>	<b>39</b>
<b>3.8. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>39</b>



<b>3.9.</b>	<b>DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
<b>3.10.</b>	<b>OPERACIONALIZACION DE VARIABLES .....</b>	<b>41</b>
<b>3.11.</b>	<b>VARIABLES .....</b>	<b>41</b>
<b>3.12.</b>	<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

<b>4.1.</b>	<b>RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>44</b>
4.1.1.	Objetivo específico 1: Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022. ....	44
4.1.2.	Prueba de hipótesis específica 1 .....	48
4.1.3.	Objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre la dimensión Entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.....	49
4.1.4.	Prueba de hipótesis específica 2.....	53
4.1.5.	Objetivo específico 3: Analizar la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022. ....	53
4.1.6.	Prueba de hipótesis específica 3.....	57



4.1.7. Objetivo específico 4: Propuesta de lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.....	57
4.1.8. Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.....	59
4.1.9. Prueba de hipótesis general.....	61
<b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>	<b>62</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>64</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>65</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>

**TEMA:** Competitividad y Talento Humano

**ÁREA:** Administración General

**FECHA DE SUSTENTACIÓN:** 20 de julio de 2023



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Trabajadores de las gerencias de la Municipalidad .....	37
<b>Tabla 2.</b>	Operacionalización de las variables.....	41
<b>Tabla 3.</b>	Escala de fiabilidad de competencias gerenciales. ....	42
<b>Tabla 4.</b>	Escala de fiabilidad de talento humano.....	43
<b>Tabla 5.</b>	Prueba de normalidad.....	43
<b>Tabla 6.</b>	Dimensión desarrollo gerencial. ....	44
<b>Tabla 7.</b>	Variable talento humano. ....	45
<b>Tabla 8.</b>	Correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores.....	47
<b>Tabla 9.</b>	Dimensión entrenamiento experto gerencial.....	49
<b>Tabla 10.</b>	Correlación entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores. ....	51
<b>Tabla 11.</b>	Dimensión codesarrollo gerencial.....	54
<b>Tabla 12.</b>	Correlación entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores.....	55
<b>Tabla 13.</b>	Propuesta de mejora.....	58
<b>Tabla 14.</b>	Correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores.....	59



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Dispersión de la correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores. ....	47
<b>Figura 2.</b> Dispersión de correlación entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores. ....	51
<b>Figura 3.</b> Dispersión de la correlación entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores .....	56
<b>Figura 4.</b> Dispersión de la correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores. ....	60



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

<b>MPC</b>	: <i>Municipalidad Provincial de El Collao</i>
<b>RSC</b>	: <i>Compromiso Popular Corporativa</i>
<b>RSE</b>	: <i>Compromiso Popular Empresarial</i>



## RESUMEN

La investigación “competencias gerenciales y administración del talento humano en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022, tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores de las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022. La metodología utilizada se enmarca en un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo – correlacional, diseño no experimental – transaccional. Se consideró como población a 40 trabajadores que laboran en las gerencias de la Municipalidad, la muestra que se utilizó fue de tipo censal que representa la misma cantidad que la población y como instrumento se aplicó el cuestionario que consta de 17 preguntas en la variable competencias gerenciales y 20 preguntas en la variable administración del talento humano; ambos en una escala de likert del 1 al 5. Los resultados obtenidos fueron de acuerdo al método estadístico de correlación Rho Spearman lo cual obtuvo 0.525, concluyendo que existe una correlación positiva media, interpretándose que los trabajadores están capacitados y demuestra interés frente a los objetivos y metas establecidas de manera regular y así mismo se acepta la hipótesis general 0.001, siendo menor al  $p < 0.05$  en las variables competencias gerenciales y administración del talento humano, para finalmente proponer lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.

**Palabras Clave:** Administración del talento humano, Competencias gerenciales, Capacidades gerenciales, Metas y objetivos institucionales.



## ABSTRACT

The research "managerial competencies and administration of human talent in the management of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, period 2022, had the objective of determining the relationship between managerial competencies and the administration of human talent of the workers of the management of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave, period 2022. The methodology used is part of a quantitative approach, descriptive - correlational scope, non-experimental design - transactional. 40 workers who work in the Municipality offices were considered as a population, the sample that was used was of the census type that represents the same amount as the population and as an instrument the questionnaire was applied, consisting of 17 questions in the managerial competencies variable. and 20 questions in the human talent management variable; both on a Likert scale from 1 to 5. The results obtained were according to the Rho Spearman statistical correlation method, which obtained 0.525, concluding that there is a medium positive correlation, interpreting that the workers are trained and show interest in the objectives and goals established on a regular basic and likewise the general hypothesis 0.001 is accepted, being less than  $p < 0.05$  in the variables management competencies and human talent administration, to finally propose guidelines for the improvement of the managerial competencies of workers in management of the Provincial Municipality of El Collao - Ilave.

**Keywords:** Administration of human talent, managerial competencies, managerial capacities, institutional goals and objectives.



# CAPITULO I

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la globalización y las tecnologías de la información han generado nuevos prospectos de profesionales de acuerdo a las competencias gerenciales con cambios cada vez más rápidos y profundos, la impredecibilidad está íntimamente relacionada a la incertidumbre generando márgenes de riesgo que evitan la pronta y adecuada identificación de contextos favorables que sean seguros. Por esas diversas razones las organizaciones están supeditadas a desarrollar al máximo su potencial en los empleados, para generar competencias que otorguen atributos eficientes y eficaces con un nivel superior con la finalidad de mantenerse en actividad en el mercado empresarial y/o entidades públicas. Es por ello que las instituciones públicas no son ajenas a esta realidad; más aún por ser entes formadores del talento humano, por lo que están a la vanguardia de este proceso. Lo antes expuesto, se ajusta al propósito de esta investigación el cual está dirigido a determinar la influencia de las competencias gerenciales en la administración del talento humano. Es por ello que en la investigación se identificó el problema general: ¿cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?

En el capítulo I se planteó el problema, hipótesis, objetivos y la justificación. En el capítulo II se expuso fuentes bibliográficas y antecedentes que dan soporte a la investigación. En el capítulo III se dio a conocer la metodología planteada considerando la población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y otras características importantes del ámbito de estudio. En el capítulo IV se expuso los resultados obtenidos que dan respuesta a cada uno de los objetivos de la investigación,



realizando la contrastación de hipótesis. Y finalmente se plantearon las conclusiones más importantes derivadas de los resultados de la investigación y las recomendaciones.

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A nivel internacional las instituciones buscan tener personal idóneo para el cumplimiento y alcance de sus metas, sin embargo, no cumplen el perfil adecuado para el desarrollo del talento humano; cuando no se tiene una cultura política y administrativa se da lugar a que elementos externos “politiqueros” contravengan la administración del aparato público (Miguel y Verastegui, 2018).

Para ser eficaces, los gerentes requieren de la práctica de competencias básicas, que oscilan desde la aplicabilidad de las técnicas administrativas, humanas, conceptuales y tecnológicas a las capacidades de diseño, donde se transforman según el nivel en la organización. Así mismo las competencias gerenciales, vienen hacer el conjunto de capacidades contentivas de un gerente para llevar a cabo de manera consecuente las actividades de liderazgo y coordinación en la función propias del cargo ocupado en una institución (Koontz et al, 2012).

A nivel nacional las entidades públicas requieren contar con personal idónea para realizar un trabajo eficiente y que cuenten con herramientas y habilidades gerenciales para la toma de decisiones acertadas. Tan solo el 13% considera eficiente la labor de los trabajadores públicos, revelando que el exceso de burocracia es el principal problema que atraviesa el estado, el 52% considera que la información con que cuentan los empleados públicos no es suficiente. Solo el 3% de los ciudadanos considera a los funcionarios públicos muy honrados y el 17% algo honrado. Es decir, solo 20% los considera honestos. Así lo revela una encuesta de Ipsos realizada durante el seminario internacional “día de la gestión pública”, en la Universidad del Pacífico (Diario Gestion, 2016, pág. 21).



En la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, no es ajeno a esta problemática, puesto que no se da el cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2022), respecto a los resultados preliminares de la evaluación del cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal correspondientes al 31 de diciembre del año 2022, la Municipalidad de El Collao solo cumplió 01 meta de los 05 existentes, debido a la falta de competencias gerenciales y a la capacitación del manejo del talento humano. Para ello se propone lineamientos para la mejorar de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?



- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?

### **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

#### **1.3.2. Hipótesis específico**

- Existe una relación positiva entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- Existe una relación positiva entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- Existe una relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

#### **• Justificación Teórica**

Desde la perspectiva teórica, la presente investigación permitirá una mejor comprensión de las competencias gerenciales y la administración de talento



humano, demostrando su relevancia y trascendencia en rol del cumplimiento de las gerencias. De igual manera se considera este tema de investigación relevante para un análisis bibliográfico para futuros estudios.

- **Justificación Práctica**

Teniendo como referencias anteriores investigaciones que ayudaron a realizar una comparativa y discusión en el grado de correlación de las variables de competencias gerenciales y administración del talento humano, basándose en la evidencia en crear y mantener un buen vínculo laboral de servidores y funcionarios mediante las competencias gerenciales y la administración del talento humano para así obtener ventajas competitivas en la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave. Enfatizando que los trabajadores debieron ser ubicados de acuerdo con sus capacidades intelectuales y además a sus habilidades que requieren el cumplimiento de las tareas encomendadas, dependiendo de ello una gestión por competencias adecuados y además desarrollar y organizar la gestión por competitividad. Las competencias gerenciales es una integración de destrezas, habilidades, experiencia, aptitudes y actitudes necesarios para la labor eficaz de un gerente (Díaz, 2017).

- **Justificación Metodológica**

La justificación metodológica es fundamental porque se contribuyó con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y procesamiento de los datos, así como la ratificación del instrumento validado utilizado que permitió recoger datos acerca de las variables en estudio, el cual permitió obtener resultados confiables y precisos que podrán ser utilizados en futuras investigaciones.



## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- Analizar la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- Propuesta de lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.



## CAPITULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Salazar (2018) en su investigación denominada “las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las instituciones estatales de Educación Superior”, tuvo como objetivo determinar las competencias gerenciales se han vuelto fundamentales para el avance de las organizaciones, en las instituciones estatales de educación superior. La metodología de investigación utilizada fue de enfoque cualitativo – cuantitativo, bibliográfico de campo, descriptivo y exploratorio, se establecieron ocho competencias primordiales en las autoridades, se aplicó el llamado Test de Rueda de eficacia de las competencias gerenciales y un Test de evaluación 360 grados que determine el nivel de desarrollo laboral a 89 autoridades. Los resultados se ubican precisamente un base al cálculo de medias del 60 a 80% en un desempeño increíble y realmente bueno, en cambio un porcentaje menor al 20% muestra valores buenos, regulares y deficientes, que establece la correlación entre las cambiantes, el grupo en cual se va a enfocar la iniciativa es el aquel que están entre rangos bajos y medios, determinándose que es requisito el diseño de modelo de formación por competencias gerenciales para el fortalecimiento del desarrollo laboral de las autoridades en las Instituciones Estatales de Educación Superior, para la búsqueda de la excelencia teniendo en cuenta que es esencial consideración que las autoridades sean lideres con altas competencias en el tema gerencial.



Guarnizo (2018) en su estudio “las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior”, se planteó como objetivo determinar la importancia de las prácticas pre profesionales en los estudiantes de educación superior en la universidad de Guayaquil, relacionadas con su preparación para la inserción laboral. La metodología de la investigación fue de alcance de esta investigación engloba a los principales actores de este proceso académico, los cuales involucran a las reglamentaciones impuestas por el estado hacia las instituciones de educación superior, y a todos los actores de la universidad como son personal administrativo, docente y alumnos los cuales de manera interactiva desarrollan la formación práctica que realiza el estudiante en su trayectoria académica. El presente documento tiene como conclusión proponer la concientización, de los actores involucrados en este proceso de prácticas pre profesionales, de manera que se comprenda el beneficio de una buena ejecución del desarrollo de la práctica en beneficio del alumno para enfrentarse a las diversas expectativas que se ofrecen en el mercado laboral.

García, (2017) en su tesis titulado “análisis crítico a las habilidades gerenciales de un gerente de talento humano para el sector de hidrocarburos”, se consideró como objetivo analizar las principales habilidades gerenciales que debe tener un gerente de recursos humanos en el sector de hidrocarburos las cuales sirven como una herramienta de trabajo para afrontar los retos que tiene una industria tan competitiva. A través de la revisión documental de distintas fuentes, ejemplos y gráficos se inicia con las generalidades del recurso humano pasando por las funciones y objetivos de un gerente del recurso humano y terminando con la determinación y el análisis de las principales habilidades gerenciales.



Salazar (2006) en su investigación de pre grado “competencias gerenciales del administrador en empresas en crisis - sector alimentos en la ciudad de Medellín”, se planteó como objetivo investigar el fenómeno de las competencias gerenciales en compañías en crisis en el área barato de comestibles en la localidad de Medellín, para saber si la tarea gerencial, en cabeza del gerente y de su aptitud competitiva para desempeñarse, influye y cumple un papel sustancial en el apareamiento o no de la crisis empresarial. Se tomó una exhibe de seis compañías del área comestibles, tres de ellas acogidas a la Ley 550 de participación económica y tres compañías exitosas para considerar el estado de las competencias gerenciales y saber cómo influyen éstas en las condiciones recientes de las compañías.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Saavedra (2020) en su estudio de pre grado titulado “gestión administrativa y habilidades gerenciales en la gerencia territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020”, se consideró el objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales en la gerencia territorial bajo Mayo – Tarapoto, 2020. La metodología fue de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo representada por 28 trabajadores de la institución bajo análisis a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Asimismo, los resultados del estudio fueron que, la gestión administrativa presenta un nivel predominantemente regular por el 57% y las habilidades gerenciales presentan un nivel predominantemente regular por el 46%. La conclusión fue que, entre la dimensión control y la variable habilidades gerenciales existe una relación significativa y positiva media porque el valor p fue igual a 0,000 y el coeficiente de Rho Spearman fue 0,653.



Llaxa (2018) en su estudio de pre grado “competencias gerenciales y su relación con desempeño laboral de Senati dirección zonal Cajamarca 2018”, consideró como objetivo la exploración fue comprender la relación que hay entre las competencias gerenciales y desarrollo laboral de Senati dirección zonal Cajamarca 2018. La gente fue pensada a todos los amos de sector que fueron un total de 12 personas, el tipo de exploración fue, correlacional, No en fase de prueba y transversal, el instrumento usado fue una encuesta dirigido a los ayudantes de Senati, los resultados de la correlación de las cambiantes de competencias gerenciales y desarrollo laboral; demuestran la correlación de Spearman donde ( $r_s = 0.704$ ) y su significación aproximada fue ( $\text{Sig. Aprox} = 0.034$ ) que es menor al nivel de su significancia ( $\alpha = 0.05$ ) esos exhibe que si hay una correlación efectiva importante lo cual sugiere que las competencias gerenciales tienen mucha relación en las organizaciones, y para deducir, las competencias gerenciales y desarrollo laboral son muy indispensables en una organización la cual es requisito sostener a los ayudantes bien capacitados y así tengamos la posibilidad combatir los cambios bruscos que el planeta reta.

Veliz (2017) en su estudio titulado “competencias gerenciales y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima” 2015 - 2016. obtuvo como resultado el: Rho fue de ,886;  $p = 0,000$   $\alpha < 0,05$ . segundo: hay una organización entre el autodesarrollo gerencial y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016. Rho es de 838;  $p = 0,000$   $\alpha < 0,05$ . Tercero: Hay una organización entre el entrenamiento profesional gerencial y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016. Rho es de ,780;  $p = 0,000$   $\alpha < 0,05$ . cuarto: Hay una



organización entre codesarrollo gerencial y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016. ,849;  $p= 0,000$   $\alpha < 0,05$ .

Miguel y Verastegui (2018) en su investigación de pre grado “las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017”, su investigación se precisó que las capacidades gerenciales se relaciona de manera efectiva y importante con la administración del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, tiempo 2017. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es  $r_s=0,42$  que se tipifica como efectiva media. El coeficiente de determinación exhibe que el 59% de la administración del talento humano es explicado por las capacidades entre personas. El 3,0% de trabajadores del ayuntamiento piensan que las capacidades entre personas son muy perjudiciales, el 34,8% cree que es desfavorable, el 42,4% cree que es conveniente y el 19,7% cree que el muy conveniente. Se ha precisado que las capacidades grupales se relacionan de manera efectiva y importante con la administración del talento humano en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, tiempo 2017. La intensidad de la relación obtenida con el coeficiente de rangos de Spearman es  $r_s=0,61$  que se tipifica como efectiva media. El coeficiente de determinación exhibe que el 37% de la administración del talento humano es explicado por las capacidades grupales. El 7,6% de trabajadores del ayuntamiento piensan que las capacidades grupales son muy perjudiciales, el 24,2% cree que es desfavorable, el 42,4% cree que es conveniente y el 25,8% cree que el muy conveniente.



### 2.1.3. Antecedentes locales

Sarmiento y Pachari (2022) en su tesis de pre grado titulado “habilidades gerenciales y gestión del talento humano en los trabajadores de empresas comerciales y financieras de la ciudad de Juliaca, 2021”, teniendo como propósito determinar el nivel de relación que hay entre las capacidades gerenciales y la administración del talento humano, dentro de las compañías que están en el rubro comercial y financiera de la Provincia de San Román, Juliaca. El tipo de investigación fue básica. El instrumento para medir las capacidades gerenciales es creíble, ya que el valor 0,727 es  $> 0,700$ . La prueba de significancia de la administración del talento humano exhibe  $R^2=0,7452=0,555$ , el cual es creíble. Se trabajó con el 100% de la gente en estudio, siendo un total de 73 trabajadores. Se llevó a cabo una especificación de las cambiantes sociodemográficas, además se sometieron al estadístico Rho de Spearman que dio a conocer una correlación efectiva moderada entre las capacidades gerenciales y administración de talento humano con valores en general de  $p = .001$  y  $r = .596$ , valores particulares de  $p = .001$  para los grupos A y B, con relación  $r = .592$ ,  $r = .638$  respectivamente. En conclusión, el grupo B tiene más grande coeficiente de relación entre las dimensiones de la variable capacidades gerenciales y la extensión de administración del talento humano con valores de  $r = .638$ ;  $.382$ ; y  $.971$ ; no obstante, el grupo A tiene más grande coeficiente de relación entre las dimensiones toma de elecciones de la variable capacidades gerenciales y la extensión de administración del talento humano con valores de  $r = .590$  por cada extensión que representan una correlación efectiva moderada.

López (2017) en su estudio de pre grado titulado “el desarrollo gerencial del talento humano directivo de la empresa caja los andes - 2017”, orientada a



determinar la relación entre los causantes clave de los programas de avance gerencial (PDG) y el avance de las competencias gerenciales en los directivos de Caja Los Andes. Focaliza su interés en el encontronazo del avance gerencial en el nivel de las competencias gerenciales como prerrequisito para el diseño posterior de los programas de avance gerencial como una vía de hacer mejor el desarrollo personal y organizacional; sustentándose en los modelos teóricos de Ilie y Martin (2011) y Cardona y García-Lombardía (2007), primordialmente. El tipo de exploración fue descriptiva correlacional con un diseño no en fase de prueba de tipo transversal. Se utilizó un muestreo de tipo no probabilístico, de selección por método, para saber una exhibe compuesta por 36 directivos de las zonas administrativas donde trabaja Caja Los Andes (16 departamentos del Perú: Puno, Amazonas, Arequipa, Cusco, Lima, Ayacucho, Apurímac, Huancavelica, Huánuco, Junín, Lambayeque, Moquegua, Pasco, San Martín, Tacna y Ucayali); a quienes se les aplicó un cuestionario relacionada a los causantes claves ( $\alpha = 0,986$ ) y un cuestionario de competencias gerenciales tipo escala ( $\alpha = 0,940$ ); los dos con una rigidez interna alta. Para el examen de datos se usaron pruebas  $r$  de Pearson y Anova con pruebas artículo hoc de Duncan. Los resultados señalan que los causantes clave de los programas tienen una relación efectiva destacable con el nivel de avance de las competencias gerenciales ( $r=0,817$ ;  $p<0,0001$ ). En conclusión, la identificación de pretensiones de avance por medio de un modelo de competencias gerenciales y posterior diseño a la medida de los programas de avance gerencial desarrollan un más grande encontronazo en el desarrollo de los directivos y de la compañía Caja Los Andes.

Quispe (2017) en su investigación de pre grado “gerencia inteligente del talento humano en las universidades nacionales de la región Puno”, tuvo como



propósito general: considerar como organizaciones capaces, gerencian su talento humano en su administración académica a las Universidades Nacionales de Puno. El cual nos permitió mostrar que, en la Universidad Nacional del Altiplano, el talento de los docentes no está aplicado según sus habilidades y fortalezas en la lección, además, en los adelantos de la calidad de exploración y aspirar a la excelencia institucional, de esta forma atender las pretensiones de los alumnos habidos del nuevo conocimiento actualizado y de calidad, como se puede exhibir en los cuadros y gráficos demostrativos en el avance del presente trabajo. Los nuevos modelos mentales, no son aplicados en relación a los adelantos tecnológicos y investigadores, demostrándose las debilidades de los docentes para su renovación en el nuevo conocimiento, para trasmitirlos a los alumnos, dando permiso que, no permanezca indagaciones, publicaciones de contenidos escritos y artículos investigadores indexados en revistas preparadas, la carencia de predisposición para la lección en grupo lo que no facilita el afianzamiento dual estudiante-docente, por la carencia de comunicación persistente y el trueque de ideas y entendimientos, por lo cual por último indico que la gerencia capaz del talento humano en la Facultad es de indispensable consideración para poder los objetivos y misiones institucionales, y transformar a esta primera casa de estudios en la pionera de la educación de calidad y excelencia universitaria en la zona.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Competencias gerenciales**

Según Parra (2019) las capacidades gerenciales son un grupo de habilidades y entendimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para hacer las ocupaciones de gestión en el papel de gerente, emprendedor o director de una organización. Así mismo el autor (Camacaro, 2017), define las



competencias “particularmente subyacentes de un sujeto causalmente vinculada con un nivel de eficacia y/o una performance superior en un trabajo o actividad determinada”. Definiendo una propiedad subyacente como aquella que persiste en la personalidad de un sujeto y que puede adivinar la conducta en una diversidad de ocasiones y ocupaciones laborales.

#### **2.2.1.1. Características de las competencias gerenciales**

Según los autores Chávez et al., (2014) la rivalidad es una propiedad subyacente de un sujeto que está causalmente relacionada con un nivel de eficacia y/o performance superior en un trabajo o circunstancia exponiendo el tipo más puro de dominación legal es aquel que se ejerce a través de un cuadro administrativo burocrático, cuyas facultades de mando son además competencias legales.

Según García et al., (2017) las capacidades gerenciales están constituidas por una mezcla de elementos que vienen de las considerables academias del pensamiento administrativo, que están subyacentes a las indagaciones llevadas a cabo y que no están establecidas con claridad. Cabe poner énfasis, que “administrar significa planificar, ordenar, predecir, coordinar, vigilar y considerar que las tareas se lleven a cabo por medio de un desarrollo que necesita información veraz, servible y oportuna”. Así mismo para (Silva, 2014), las capacidades gerenciales son instrumentos usadas por el directivo, las mismas que asisten lograr el triunfo, apoyado en el cumplimiento de misiones u objetivos trazados en un tiempo. Tomó como ejemplo solamente tres capacidades, con las que debe contar el gerente en una compañía, con el objetivo de conseguir un



óptimo trabajo argumentándose en el liderazgo, manejo de personal y relaciones públicas.

### **2.2.1.2. Dimensiones de las competencias gerenciales**

Para Pinedo et al., (2020) manifiesta que las competencias o capacidades humanas se vincula a la aptitud del gerente para comprender, enseñar y motivar a otros; de esta forma como para trabajar con ellos, sea en forma individual o en equipo; debido a que los gerentes hacen las cosas por medio de otros, deben tener competencias comunicativas motivadoras y delegación; propiciando el trabajo en grupo para la humanización del ámbito laboral. Relatando los autores (Nuñez et al., 2018) relata que “las competencias de gestión, es una conjunción de entendimientos, destrezas, hábitos y reacciones que solicitan un gerente para ser eficiente en una larga diversidad de tareas gerenciales en diferentes ámbitos organizacionales,” agrupando cinco grupos de competencias que se unen y los llama elementos, siendo las competencias de manejo personal las asociadas con el entender personal, las competencias asociadas con el manejo de la acción, admitiendo la participación para la optimización y la amoldación al cambio al exterior, las competencias de manejo del ámbito que se refieren a la predominación del ámbito a una sociedad, las competencias del manejo interpersonal y las competencias de manejo de la predominación que nos invitan a entender sobrellevar distintos contextos que se muestren en una organización.



## **A. Autodesarrollo**

Según Alles (2012) son acciones que ejecuta un individuo, por su propia idea para hacer mejor. Los autores (Urbano et al., 2005) refieren que el inicio del autodesarrollo moviliza a la compra de cambios y la profundización de la comprensión existencial; y en todas las situaciones reconoce el potencial de ganancias originado en las vivencias de la vida vivida e interpretada reflexivamente.

## **B. Entrenamiento experto**

Según Revilla et al., (2009) una necesidad de entrenamiento es una distinción entre los requisitos exigidos por el cargo y las capacidades recientes del ocupante de este. Es considerable destacar que como en esta exploración se aborda el enfoque de competencias. Donde el autor (Sanclemente, 2010) fundamentalmente en el área de servicios financieros, demostraron que el entrenamiento tiene efectos sobre los hábitos “prosociales” aunque su encontronazo no es tan fuerte como el de la “justicia en el pago” que reciben los empleados.

## **C. Codesarrollo**

El criterio de codesarrollo es la relación efectiva entre migraciones y avance. En este sentido, es exacto indicar que la verdad frente a la que estamos no es novedosa. La participación de los inmigrantes en el avance de sus países de origen por medio del lugar de enlaces transnacionales fue una recurrente en la historia reciente de las migraciones (Martínez, 2006). Contemplando ya como una política a llevar a cabo, prueba que constatamos en la aparición de documentación, detalla (Torres, 2009).



## **2.2.2. Administración del talento humano**

Según los autores Jara et al., (2018) aseguran que la administración del talento humano refiere al grupo de reglas y prácticas primordiales para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en costumbre procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Asimismo, se define como el grupo de reglas, normas, ocupaciones y métodos que se transporta a cabo en un hospital y que facilita la selección, el reclutamiento, el entrenamiento, el confort y el desarrollo profesional y emocional (Pontón, 2008).

### **2.2.2.1. Importancia de la administración del talento humano**

La administración del talento humano necesita reclutar, elegir, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y ofrecer rastreo a la gente, además conformar un banco de información creíble para la toma de elecciones, que la multitud se sienta comprometida con la compañía y sentido de pertinencia, solo de esta forma se va a conseguir la eficacia, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. Las compañías requieren estudiar a:

- Desprenderse del temor que genera lo irreconocible.
- Romper paradigmas y comenzar por el cambio interiormente.
- Innovar todo el tiempo.
- Comprender la verdad y combatir el futuro.



Comprender el negocio, la meta, la perspectiva de la compañía (Vallejo, 2016), dentro de la administración empresarial actualizada, la administración de personas se considera en la actualidad un aspecto considerable y estratégico que representa una virtud competitiva para la compañía y que, entonces, los procesos de administración del talento humano tienen que ser primarios (Vallejo et al., 2017).

#### **2.2.2.2. Dimensiones de la administración del talento humano**

Según Gaspar (2021) la administración del talento humano constituye un sector interdisciplinaria formada por varias fluidas que alimentan y enriquecen a la organización; de esta forma como aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, además de tecnología del estudio, de servicio popular, proyectos de vida y carrera, diseño de los puestos, agrado en el trabajo, ausentismo, salarios y costos sociales, ocio, incentivos, especialidad y reacciones, interpretación de las normas laborales, eficacia y efectividad, transporte para el plantel, compromiso a nivel de supervisión, auditoría y otros asuntos distintos. Así mismo los autores (Jara et al., 2018) la persona es esencial para la operación eficiente de una institución, es su activo de mayor relevancia, más allá de que no se muestran reflejados en los balances en general como una categoría en sí misma más allá de la considerable suma de dinero que se invierte en ellos.

#### **A. Alcanzar los objetivos y realizar la misión**

Conjunto de organización económica tiene al menos tres finalidades generales: supervivencia, desarrollo y utilidades, oséa, tres



“deseos organizacionales” independientes de las voluntades de los ejecutivos. Además, tiene motivos particulares que dependen de los deseos de los gerentes, estos objetivos “contingentes” comprometen misiones cifradas (Arce, 2010). Siendo el propósito de desarrollo de dirección universitaria, como en el docente y el investigativo. En su concepción filosófica, es definido como aquello que hay verdaderamente fuera del sujeto que lo conoce, como un elemento de la composición de la actividad humana o como la intención que se ofrece todo acto humano (Otero et al., 2006).

## **B. Competitividad en la organización**

La competitividad constituye una utilidad estratégica que, con el pasar de los años, fue cobrando más grande consideración no solo entre los académicos sino además entre las compañías, ya que diferentes aristas referentes a este criterio tienen la posibilidad de ser analizadas para comprender por qué es trascendental para las organizaciones adoptar la competitividad como una filosofía de vida (Díaz, 2020). Además el autor (Labarca, 2007) define la competitividad como medida de una nación bajo condiciones de mercado libre y leal con la capacidad de producir bienes y servicios que logren sobrepasar con triunfo la prueba de los mercados de todo el mundo, manteniendo de forma simultánea la renta real de sus ciudadanos.

## **C. Patrones éticos y de responsabilidad social**

Las expresiones Compromiso Popular Corporativa (RSC) y Compromiso Popular Empresarial (RSE) son las expresiones más



difundidas, en el planeta hispanoparlantes, del fenómeno de la Compromiso Popular en cabeza de las organizaciones. Por otro lado, estas expresiones no alcanzan a contemplar el concepto pleno de la RSO y por consiguiente resultan incompletas (Tello, 2016). Así mismo el autor (Gili, 2006), conceptualiza “el compromiso popular de los negocios es incrementar sus utilidades”. Según él, solo los individuos tienen compromiso popular que tienen que atender con su tiempo y con sus propios elementos. El compromiso principal de quién dirige un negocio es hacia sus empleadores y por consiguiente va a tener que incrementar las utilidades, siempre dentro de la ley, en libre rivalidad y sin estafa.

### **2.2.3. Servidores públicos**

Son integrantes asalariados de las entidades públicas, los subordinados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente. Los asalariados públicos están al servicio de la nación y de la comunidad; van a ejercer sus funcionalidades en la manera pronosticada por la Constitución, la ley y el reglamento (Rodríguez, 2012).



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

La investigación, es el desarrollo y ejecución de la investigación de los objetivos planteados, se presenta de un enfoque de investigación cuantitativa con la medición numérica de las variables y de análisis estadístico, de alcance descriptivo que nos permite realizar un análisis de relación de los sucesos de las variables, con un diseño de la investigación no experimental de tipo transversal que se define en no realizar manipulación de las variables.

##### 3.1.1. Método analítico

Según Bernal (2010) este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual. En la investigación se empleó el análisis estadístico de cada indicador de las dimensiones, según los objetivos planteados.

##### 3.1.2. Método deductivo

Según Bernal (2010) este método de razonamiento se consideró conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inició con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. utilizando revisión literaria de acuerdo a las competencias gerenciales y la administración del talento humano.



### **3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo porque se recolectó la información mediante encuestas a los trabajadores de las gerencias de la Municipalidad Provincial del Collao – Ilave, para medir las características y seguidamente procesar la información en el software Spss (versión 23), para contrastar la hipótesis (Hernández et al., 2011), de ello se pudo interpretar las tablas y los gráficos para los respectivos resultados para finalmente se propuso lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

### **3.3. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN**

Descriptivo - correlacional, porque el objetivo fue determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022, de acuerdo con los autores (Hernández et al., 2011) una investigación correlacional permite conocer el grado de correlación entre dos o más variables de acuerdo con ello se pudo conocer el nivel de correlación para seguidamente proponer lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

### **3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

- **No experimental, corte transversal**

En la investigación no se manipuló los datos ya que no se generan una situación externa, si no que solo se observan los datos reales. De corte transversal, porque la investigación se realizó en un solo momento (Hernández et al., 2011). En la investigación se recabó la información en un solo tiempo encuestando a los

gerentes y sus trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial del Collao  
- Ilave, periodo 2022.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.5.1. Población

La población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, documentos, data, eventos, empresas, situaciones, etc.) a investigar; que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012).

En la investigación la población estuvo determinada por 40 trabajadores que pertenecen a las gerencias de la Municipalidad de la Provincial de El Collao – Ilave.

**Tabla 1.**

*Trabajadores de las gerencias de la Municipalidad de la Provincial de El Collao – Ilave*

Gerencias	Cantidad de trabadores
1. Gerencia de Administración y Finanzas	6
2. Gerencia de Planeación y Presupuesto	8
3. Gerencia de Desarrollo Social	6
4. Gerencia de Desarrollo Económico y Medio Ambiente	6
5. Gerencia de Infraestructura	9
6. Gerencia Municipal	5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

*Nota.* Cuadro de Asignación de personal.



### 3.5.2. Muestra

En la investigación se utilizó la muestra de tipo censal, que comprende la misma cantidad de la población, los cuales representa a 40 trabajadores que pertenecen a las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave (Vara, 2012).

### 3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica utilizada fue las encuestas que consta de 17 preguntas en la variable competencias gerenciales y en la administración de talento humano consta de 20 preguntas; ambas con una valoración del 1 al 5.

- **Técnica de Investigación**

La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas (Bernal, 2006). En la presente investigación se utilizó la encuesta de la autora (Veliz, 2017) para la obtención de la información de características objetivas y subjetivas de los trabajadores de la Municipalidad, adaptando diferentes preguntas escritas, interactuando entre investigador y los trabajadores de la Institución.

- **Instrumento de investigación:**

**Cuestionario:** Al realizar la recopilación de los datos se utilizó la encuesta a los trabajadores de las gerencias de la Municipalidad para determinar el grado de correlación de la variable competencia gerencial y en la administración de talento humano, que consta de 37 preguntas ambas variables.



### **Escala de Likert**

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

### **3.7. TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

De acuerdo a los datos recabados, se procesó adecuadamente en el software SPSS (versión 23), tabulando y codificando de acuerdo a los objetivos establecidos, ello se interpretó de acuerdo a la estadística inferencial.

**Tabulación de las frecuencias:** una vez recopilado la información se procedió al tratamiento de la información; se clasificó mediante frecuencias en el Software (version 23), interpretando y analizando los resultados obtenidos mediante tablas y figuras.

**Tabulación de las correlaciones:** para las correlaciones se utilizó el Rho de Spearman de acuerdo a la prueba de normalidad, donde se identificó el nivel de correlación para responder a los objetivos planteados y además para la contrastación de las hipótesis. Donde se permitió constatar las correlaciones.

### **3.8. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO**

La Municipalidad Provincial de El Collao, está situado en el departamento de Puno en el Sur del Perú. A 50 km de la ciudad de Puno con altura de 3850 m. s. n. m., en la meseta del Collao.

#### **Ubicación geográfica**

- Superficie : 91 700 hectáreas
- : 917,00 km<sup>2</sup>



- Altitud : 3 850 m.s.n.m.
- Coordenadas geográficas : Latitud: -16.0869  
: Longitud: -69.6386  
: Latitud: 16° 5' 13" Sur  
: Longitud: 69° 38' 19" Oeste

#### **Datos de la entidad**

- Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave
- RUC : 20181438364
- Dirección : Jirón Independencia N° 21

### **3.9. DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

De acuerdo a la estadística inferencial en la investigación se utilizó el Rho de Spearman para las correlaciones respectivas, ello permite establecer el nivel de correlación que existe en cada objetivo planteado, así mismo indica la significancia bilateral para las contrastaciones establecidas de las hipótesis (Hernández et al., 2011).

Siendo la escala de Likert valoración para la calificación y codificación de cada variable y dimensión.

### 3.10. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**Tabla 2.**

*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
V.1. Competencias Gerenciales	Autodesarrollo	- Desarrollo de competencias - Organización	<b>1. Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>2. Diseño:</b> No Experimental – transversal  <b>3. Alcance:</b> descriptiva -correlacional  <b>4. Población:</b> 40 trabajadores de la Gerencias de la Municipalidad
	Entrenamiento experto	- Competencia a desarrollar - Espacios de reflexión	
	Codesarrollo	- Capacitación	
V.2. Administración del Talento Humano	Objetivos y misión	- Objetivos - Misión	<b>5. Muestra:</b> 40 trabajadores de acuerdo a la muestra de tipo Censal  <b>6. Técnica de Investigación</b> Encuesta.  <b>7. Instrumento de Investigación:</b> Cuestionario.
	Conocimiento	- Objetivo - Habilidades - Perspectiva - Actitud - Motivación - Tecnología	
	Resultados	- Ética - Responsabilidad - Social	

*Nota.* Adaptado de la autora (Veliz, 2017).

### 3.11. VARIABLES

- **Competencias gerenciales**

Las competencias gerenciales son un grupo de habilidades y entendimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para hacer las ocupaciones de gestión en el papel de gerente, emprendedor o director de una organización. Así mismo el autor (Camacaro, 2017), define las competencias particularmente subyacentes de un sujeto



causalmente vinculada con un nivel de eficacia y/o una performance superior en un trabajo o actividad determinada. Definiendo una propiedad subyacente como aquella que persiste en la personalidad de un sujeto y que puede adivinar la conducta en una diversidad de ocasiones y ocupaciones laborales (Parra, 2019).

- **Administración de talento humano**

La administración del talento humano refiere al grupo de reglas y prácticas primordiales para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en costumbre procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. Adema se define como el grupo de reglas, normas, ocupaciones y métodos que se transporta a cabo en un hospital y que facilita la selección, el reclutamiento, el entrenamiento, el confort y el desarrollo profesional y emocional (Pontón, 2008).

### 3.12. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados fueron procesados en el Software SPSS (versión 23), inicialmente se procedió con las pruebas de fiabilidad en los instrumentos validados por expertos.

Se utilizaron dos instrumentos:

**Tabla 3.**

*Escala de fiabilidad de competencias gerenciales*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.851	17

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).



De acuerdo al resultado obtenido en la prueba de fiabilidad en el software SPSS (versión 23), se interpreta que 0.851 es aceptable de acuerdo los parámetros de la prueba de confiabilidad.

**Tabla 4.**

*Escala de fiabilidad de talento humano*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	20

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

De acuerdo al resultado obtenido en la prueba de fiabilidad en el software SPSS (versión 23), se interpreta que 0.950 es aceptable de acuerdo los parámetros de la prueba de confiabilidad.

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Competencia Gerenciales	0.375	40	0.000	0.720	40	0.000
Talento Humano	0.361	40	0.000	0.736	40	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

Según los resultados en la prueba de normalidad en la investigación, resultaron 0.000 en la significancia bilateral, que conlleva a interpretar; mientras sea  $P < 0,005$  se utiliza el estadístico Rho de Spearman para las correlaciones respectivas.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se presenta los resultados de investigación. Para obtener los resultados se aplicó encuestas a 40 trabajadores de las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, luego los datos recogidos se procesaron mediante el software estadístico Spss versión 23. Los resultados son los siguientes:

#### 4.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

**4.1.1. Objetivo específico 1:** Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

#### Dimensión desarrollo gerencial

**Tabla 6.**

*Dimensión desarrollo gerencial*

		Dimensión desarrollo gerencial			
Válido	A veces	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	A veces	1	2.5	2.5	2.5
	Casi siempre	30	75.0	75.0	77.5
	Siempre	9	22.5	22.5	100.0
	<b>Total</b>	40	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

#### Interpretación

En la tabla 6, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión desarrollo gerencial fue: el 75.0 % que representa a 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave, respondieron “casi siempre”,

mientras que el 2.5 % que representa a 1 trabajador, respondió “A veces”, interpretándose que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad están de acuerdo y acorde a la capacidad del desarrollo gerencial frente para el bienestar de la población y el correcto desenvolvimiento en sus responsabilidades.

### Análisis

Los resultados obtenidos en la dimensión desarrollo gerencial fueron que el 75 % de los trabajadores respondieron “casi siempre”, interpretando que la mayoría de los trabajadores tienen conocimiento sobre competencias gerenciales; como indica el autor (Chávez et al., 2014) está relacionada con un nivel de eficacia y/o performance superior en un trabajo o circunstancia exponiendo el tipo más puro de dominación legal es aquel que se ejerce a través de un cuadro administrativo burocrático, cuyas facultades de mando son además competencias legales.

### Variable administración del talento humano

**Tabla 7.**

*Variable talento humano*

<b>Variable talento humano</b>					
<b>Válido</b>		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
	<b>Casi nunca</b>	2	5.0	5.0	5.0
	<b>A veces</b>	3	7.5	7.5	12.5
	<b>Casi siempre</b>	27	67.5	67.5	80.0
	<b>Siempre</b>	8	20.0	20.0	100.0
	<b>Total</b>	40	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).



## **Interpretación**

En la tabla 7, de acuerdo a los resultados obtenidos en la variable administración del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, fueron: el 67.5 % que representa a 27 trabajadores, respondieron “casi siempre”, mientras que el 5.0 % que representa a 2 trabajadores, respondieron “casi nunca”, interpretando que la mayoría de los trabajadores de la Municipalidad tienen una adecuada administración del talento humano en la gerencias para tomar adecuada decisiones en beneficio de la población y de la Municipalidad.

## **Análisis**

Los resultados obtenidos en la investigación en la variable administración del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao, resulto 67.5, respondieron “casi siempre”, interpretando que donde la mayoría de ellos demuestra actitud frente al trabajo, atribuyendo conocimiento efectiva en las sub gerencias, como define (Vallejo, 2016), la administración de personas se considera en la actualidad un aspecto considerable y estratégico que representa una virtud competitiva para la Institución donde los procesos de administración del talento humano tienen que ser primarios

**Correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias.**

**Tabla 8.**

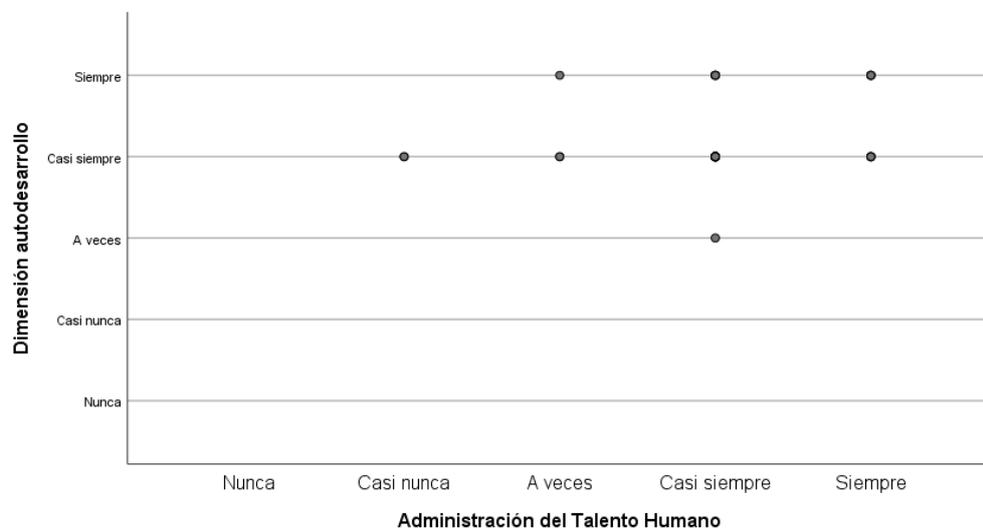
*Correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores*

Correlaciones				
			Dimensión desarrollo Gerencial	Administración del Talento Humano
Rho de Spearman	<b>Dimensión desarrollo Gerencial</b>	Coefficiente de correlación	1.000	0.251
		Sig. (bilateral)		0.019
		N	40	40
	<b>Administración del Talento Humano</b>	Coefficiente de correlación	0.251	1.000
		Sig. (bilateral)	0.019	
		N	40	40

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

**Figura 1.**

*Dispersión de la correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión 23).



## Interpretación

En la tabla 8 y figura de dispersión 1, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; en el software Spss (versión 23), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.251, interpretándose que existe una correlación positiva débil en la dimensión desarrollo gerencial y la variable administración del talento humano.

## Análisis

Los resultados de la correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao, resultó 0.251 con una correlación positiva débil, interpretándose que los trabajadores demuestran un nivel de bajo de competencia, aptitudes; dentro de sus actividades gerenciales. Así mismo en la investigación de (Veliz, 2017), competencias gerenciales y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima” 2015 – 2016, se obtuvo una correlación de 0.849, muy considerable, indicando que en ambas investigaciones existe una correlación positiva.

### 4.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

- **H1:** Existe una relación positiva entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

- **H0:** No existe relación positiva entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

### Regla de decisión

- Si  $a < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Si  $a > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.019, siendo menor al  $p < 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

**4.1.3. Objetivo específico 2:** Identificar la relación que existe entre la dimensión Entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

### Dimensión Entrenamiento experto Gerencial

**Tabla 9.**

*Dimensión entrenamiento experto gerencial*

Dimensión entrenamiento experto gerencial					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	12.5	12.5	12.5
	Casi siempre	24	60.0	60.0	72.5
	Siempre	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).



## **Interpretación**

En la tabla 9, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión entrenamiento experto gerencial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, fueron: el 60.0 % que representa a 24 trabajadores, respondieron “casi siempre”, mientras que el 12.5 % que representa a 5 trabajadores, respondieron “a veces”, interpretando que la mayoría de los trabajadores se sienten identificados con sus funciones que dirigen en diferentes actividades.

## **Análisis**

Los resultados en la dimensión entrenamiento experto gerencial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao, resulto el 60 % respondieron “casi siempre”, interpretando que los trabajadores demuestran competencias desarrollando adecuadamente las tareas encomendadas, de acuerdo a la definición de los autores (Revilla et al, 2009), el entrenamiento es uno de los requisitos exigidos por el cargo y las capacidades recientes del ocupante de este. Es considerable destacar que como en esta exploración se aborda el enfoque de competencias.

**Correlación entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias.**

**Tabla 10.**

*Correlación entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores*

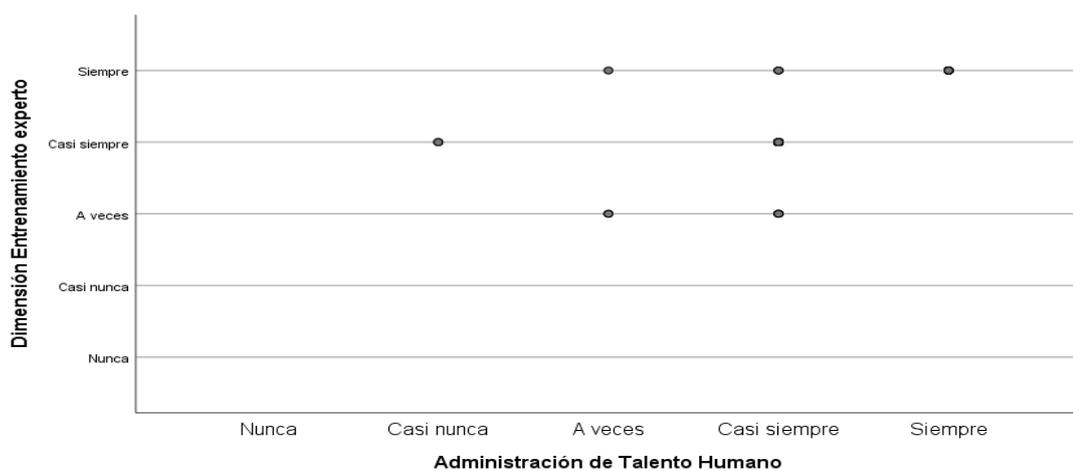
		Correlaciones		
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de correlación	Dimensión Entrenamiento o experto Gerencial	Administración del Talento Humano
	<b>Dimensión Entrenamiento experto Gerencial</b>		1.000	,635**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	<b>Variable Administración del Talento Humano</b>		,635**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

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

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

**Figura 2.**

*Dispersión de correlación entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión 23).



## **Interpretación**

En la tabla 10 y figura de dispersión 2, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión entrenamiento experto gerencial y la variable administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; en el software Spss (versión 23), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.635, interpretándose que existe una correlación positiva media en la dimensión entrenamiento experto gerencial y la variable administración del talento humano.

## **Análisis**

Los resultados de la correlación de la dimensión entrenamiento experto gerencial y la variable administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao, se obtuvo 0.635, existiendo una correlación positiva media, interpretándose que trabajadores desarrollan hasta cierto punto sus competencias gerenciales. Además el autor (Veliz, 2017), en su investigación “competencias gerenciales y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima” 2015 – 2016”, en la dimensión entrenamiento profesional gerencial y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 – 2016, se obtuvo una correlación de Rho es de 0,780, representando una correlación positiva considerable; ello indica que existe correlación en ambas investigaciones.



#### 4.1.4. Prueba de hipótesis específica 2

- **H1:** Existe una relación positiva entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- **H0:** No existe una relación negativa entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

#### Regla de decisión

- Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.000, siendo menor al  $p < 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

- #### 4.1.5. Objetivo específico 3:
- Analizar la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

#### Dimensión codesarrollo gerencial

**Tabla 11.***Dimensión codesarrollo gerencial*

<b>Dimensión codesarrollo gerencial.</b>					
<b>Válido</b>		<b>Frecuencia</b>		<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje</b>
		<b>A veces</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>válido</b>	<b>acumulado</b>
	<b>A veces</b>	12	30.0	30.0	30.0
	<b>Casi siempre</b>	24	60.0	60.0	90.0
	<b>Siempre</b>	4	10.0	10.0	100.0
	<b>Total</b>	40	100.0	100.0	

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

### **Interpretación**

En la tabla 11, de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión codesarrollo gerencial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, fueron: el 60.0 % que representa a 24 trabajadores, respondieron “casi siempre”, mientras que el 10.0 % que representa a 4 trabajadores, respondieron “siempre”, interpretando que la mayoría de los trabajadores se encuentran altamente capacitados y así mismo en las disposiciones ante sus superiores para cumplir los objetivos de la Municipalidad.

### **Análisis**

Los resultados obtenidos en la dimensión codesarrollo gerencial en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao, se obtuvo el 60 % donde respondieron “casi siempre”, interpretando que la mayor cantidad de trabajadores de muestran capacidad e interés en cumplir sus funciones en la Institución. Así como el autor (Martínez, 2006) define el criterio de codesarrollo es la relación efectiva entre migraciones y avance en acad objetivo planteado.

**Correlación entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias.**



**Tabla 12.**

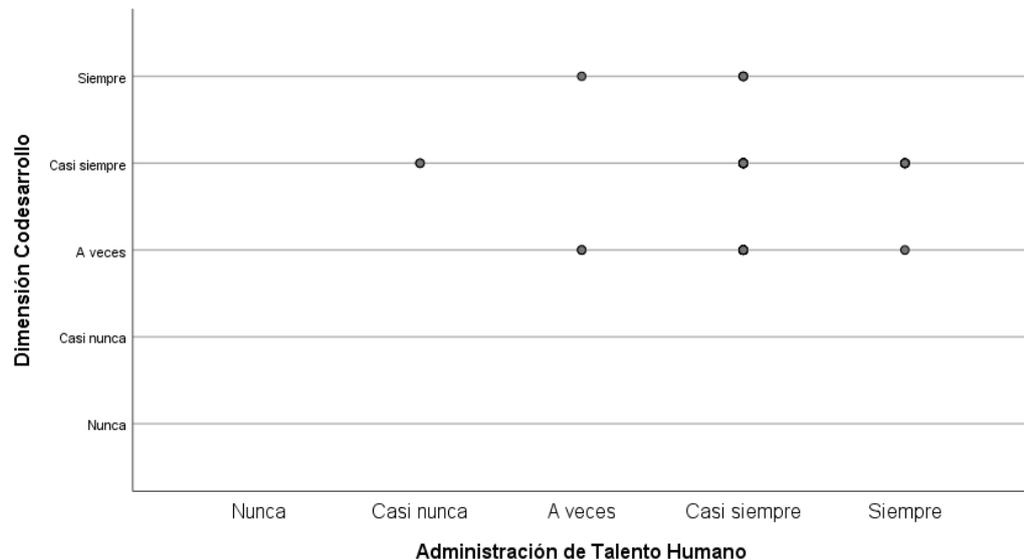
*Correlación entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores*

			<b>Correlaciones</b>	
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Dimensión Codesarrollo Gerencial</b>	<b>Variable Administración del Talento Humano</b>	<b>Dimensión Codesarrollo Gerencial</b>	<b>Variable Administración del Talento Humano</b>
		<b>Coefficiente de correlación</b>	1.000	0.684
		<b>Sig. (bilateral)</b>		0.044
		<b>N</b>	40	40
		<b>Coefficiente de correlación</b>	0.684	1.000
		<b>Sig. (bilateral)</b>	0.044	
		<b>N</b>	40	40

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

### Figura 3.

*Dispersión de la correlación entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión23).

En la tabla 12 y figura de dispersión 3, de acuerdo a los resultados de la correlación de la dimensión codesarrollo gerencial y la variable administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; en el software Spss (versión 23), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.684, interpretándose que existe una correlación positiva media en la dimensión codesarrollo gerencial y la variable administración del talento humano.

### Análisis

Los resultados de la correlación de dimensión codesarrollo gerencial y la variable administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao, obtuvo 0.684, existiendo una correlación positiva media, interpretándose que los trabajadores cumplen sus

funciones demostrando capacidades gerenciales; donde el autor (Veliz, 2017), también obtuvo una correlación positiva considerable de 0.849.

#### 4.1.6. Prueba de hipótesis específica 3

- **H1:** Existe una relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- **H0:** No existe relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- **Regla de decisión**
- Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).  
Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.044, siendo menor al  $p < 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

**4.1.7. Objetivo específico 4:** Propuesta de lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

En base a las dimensiones autodesarrollo, entrenamiento experto y codesarrollo, se presenta a continuación una propuesta de mejora a fin al Objetivo 4 de esta investigación, realizada con la finalidad de mejorar las competencias

gerenciales de los trabajadores de la Municipalidad, por lo que se espera que las competencias mejoren adecuadamente, ya que repercute al cumplir con sus funciones con sus actividades encomendadas.

Las propuestas están interrelacionadas entre sí, fortaleciendo la investigación desarrollada, a continuación se detallan las propuestas con una descripción.

**Tabla 13.**

*Propuesta de Mejora*

<b>Dimensión</b>	<b>Acción</b>	<b>Resultados esperados</b>
<b>Autodesarrollo</b>	Elaborar un programa para el desarrollo de competencias en trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave basado en los componentes actualizados. Implementación de la retroalimentación mediante la autoevaluación para comprender mejor lo que necesitas mejorar en competencias gerenciales. Establecer metas claras a mediano y corto plazo para cumplir con sus funciones establecidas. Autoevaluación sobre el desempeño en el desarrollo de competencias. Implementación de programas de coaching para un desarrollo adecuado de las competencias gerenciales. Implementación de planes individuales en cada gerencia. Implementación de talleres que ayuden a mejorar habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas al tomar una decisión importante.	Los trabajadores de las gerencias estarán preparados para una mejor toma de decisiones.
<b>Entrenamiento experto</b>	Establecer las metas cuantificables, ya sea en número y/o en tiempo de ejecución, las cuales deben ser acompañadas por reuniones periódicas para analizar el cumplimiento de las mismas. Implementación de recursos que se disponen, el mismo que debe reflejar la realidad y a partir de los resultados, se deben tomar las medidas que se consideren necesarias para alcanzar los resultados necesarios en tiempo y forma	Los trabajadores de las gerencias cumplirán con las actividades panificadas.

Dimensión	Acción	Resultados esperados
Codesarrollo	Establecer espacios de reflexión para una mejor toma de decisiones.	
	Capacitación a los gerentes para mejorar las competencias gerenciales en la Municipalidad. Establecer lineamientos que propicien la participación en programas de capacitación dirigidos a los gerentes de la Municipalidad. Establecer el método de codesarrollo para el desarrollo de competencias en las gerencias.	Los trabajadores de las gerencias estarán actualizados y capacitados adecuadamente.

*Nota.* Elaborado propia.

**4.1.8. Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.

**Tabla 14.**

*Correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores*

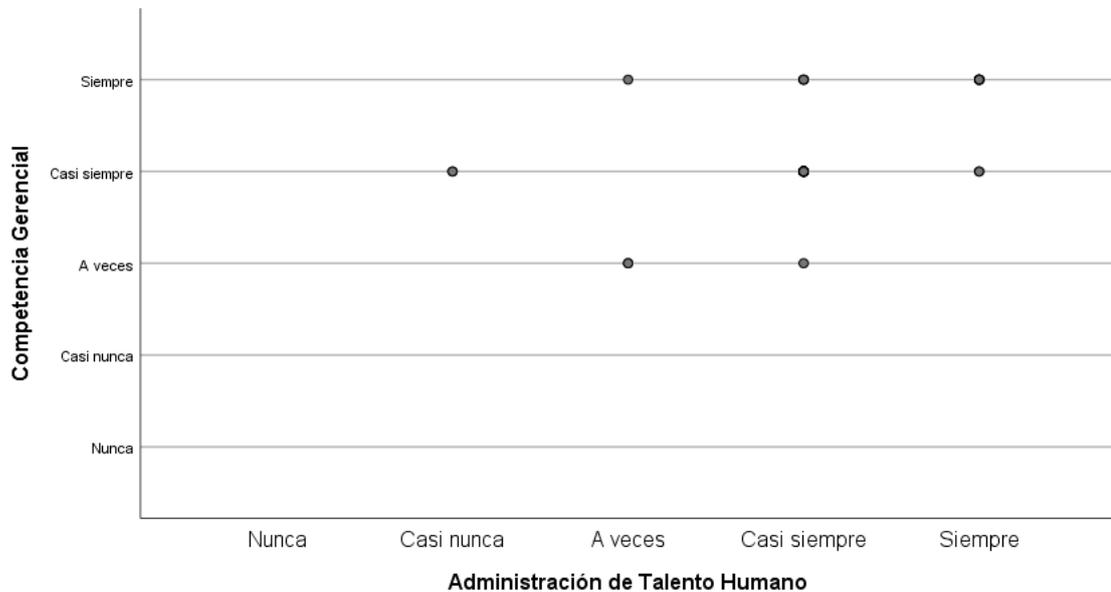
Correlaciones					
Rho de Spearman	Variables Gerenciales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	Variables competencias gerenciales)	Variable administración del talento humano.	
			1.000		,525**
					0.001
	Variable Administración del Talento Humano.	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	40	40	
			,525**	1.000	
					0.001
			40	40	

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

*Nota.* Datos procesados Spss (versión 23).

#### Figura 4.

*Dispersión de la correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores*



*Nota.* Elaborado en base al Software SPSS (versión23).

#### Interpretación

En la tabla 14 y figura de dispersión 4, de acuerdo a los resultados de la correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; en el software Spss (versión 23), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.525, interpretándose que existe una correlación positiva media en la variable competencias gerenciales y administración del talento humano.

#### Análisis

Los resultados de la correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la



Municipalidad Provincial de El Collao, obtuvo 0.525, existiendo una correlación positiva media, interpretándose que los trabajadores están capacitados y demuestra interés frente a los objetivos y metas establecidas de manera regular. Así mismo el autor (Veliz, 2017), en su investigación denominada “competencias gerenciales y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima 2015 – 2016”, obtuvo como correlación de 0,886, interpretando que también existe correlación positiva considerable en ambas variables.

#### 4.1.9. Prueba de hipótesis general

- **H1:** Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.
- **H0:** No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022

#### Regla de decisión

- Si  $\alpha < 0,05$  se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1).

Si  $\alpha > 0,05$  se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.001, resultando significativa y además es menor a  $p < 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.



## 4.2. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación fueron: la correlación de las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; en el software Spss (versión 23), según el Rho Spearman se obtuvo el 0.525, interpretándose que existe una correlación positiva media en la variable competencias gerenciales y administración del talento humano. De acuerdo a los resultados obtenidos para la contrastación de la hipótesis: 0.001, resultando significativa y además es menor a  $p < 0.05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Así mismo el autor Saavedra (2020) evidenció que la relación de todas las dimensiones de la variable administración administrativa con la variable capacidades gerenciales llegó a un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, oséa “0.000 < 0.05”, por consiguiente, se admitió la conjetura alterna, dejando claro que las dimensiones de la administración se relacionan relevantemente con las capacidades gerenciales. De esa forma, se establece que mientras mejor sea la idealización, organización, dirección, y control, se va a conseguir una optimización en los escenarios de desarrollo de las capacidades gerenciales de los gobernantes de la gerencia Territorial Bajo Mayo. Además el autor (Llaxa, 2018) obtuvo como correlación de las cambiantes de competencias gerenciales y desarrollo laboral; demuestran la correlación de Spearman donde ( $r_s = 0.704$ ) y su significación aproximada fue (Sig. Aprox = 0.034) que es menor al nivel de su significancia ( $\alpha = 0.05$ ) esos exhibe que si hay una correlación efectiva importante lo cual sugiere que las competencias gerenciales tienen mucha relación en las organizaciones, y para deducir, las competencias gerenciales y desarrollo laboral son muy indispensables en una organización la cual es requisito sostener a los ayudantes bien capacitados y así tengamos la posibilidad combatir los cambios bruscos que el plantea.



Finalmente, Veliz (2017) en su investigación: las competencias gerenciales y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 – 2016, siendo el Rho es de 0,886;  $p= 0,000 \alpha < 0,05$ , concluye primero: existe una asociación entre las competencias gerenciales y administración del talento humano. Segundo: Hay una organización entre el autodesarrollo gerencial y administración del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016. Rho es de 838;  $p= 0,000 \alpha < 0,05$ . Tercero: Hay una asociación entre el entrenamiento profesional gerencial y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016. Rho es de 0,780;  $p= 0,000 \alpha < 0,05$ . Cuarto: Hay una organización entre codesarrollo gerencial y gestión del talento humano en la subgerencia de organizaciones vecinales de la Municipalidad de Lima, 2015 - 2016. 0,849;  $p= 0,000 \alpha < 0,05$ .



## V. CONCLUSIONES

- Se concluye en la correlación de la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad es 0.2511, existiendo una correlación positiva débil, interpretando que los trabajadores demuestran un nivel bajo de competencias y aptitudes dentro de sus actividades gerenciales y así mismo se acepta la hipótesis específica 1 de 0.019, siendo menor al  $p < 0.05$ .
- Se concluye en la dimensión entrenamiento experto gerencial y la variable administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad es 0.635, existiendo correlación positiva media, interpretando que los trabajadores desarrollan hasta cierto punto sus competencias gerenciales, además se acepta la hipótesis específica 2 de 0.000, siendo menor al  $p < 0.05$ .
- Se concluye en la dimensión codesarrollo gerencial y la variable administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad es 0.684 existiendo correlación positiva media, interpretando que los trabajadores cumplen sus funciones demostrando capacidades gerenciales; aceptando la hipótesis específica 3 de 0.044, siendo menor al  $p < 0.05$ .
- Se concluye en las variables competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad es 0.525, existiendo correlación positiva media, interpretándose que los trabajadores están capacitados y demuestra interés frente a los objetivos y metas establecidas de manera regular; así mismo se acepta la hipótesis general de 0.001, siendo menor al  $p < 0.05$ .



## VI. RECOMENDACIONES

Al concluir el presente trabajo de investigación se aborda las siguientes recomendaciones:

- A la Municipalidad Provincial Del Collao – Ilave, se les recomienda utilizar el presupuesto adecuadamente para el desarrollo de sus trabajadores en temas de competencias gerenciales y la administración del talento humano, desarrollando diferentes actividades anualmente.
- A los funcionarios encargados de la contratación de gerentes de la Municipalidad Provincial Del Collao – Ilave, se recomienda tener un adecuado filtro para las contrataciones del personal de confianza de las gerencias y subgerencias, ya que de ello partirá el trabajo articulado para el bienestar de la población de la Provincia Del Collao – Ilave.
- Elaborar un programa de capacitación que permita renovar las competencias gerenciales en trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave basado en los componentes actualizados.
- Establecer lineamientos que propicien la participación en programas de capacitación sobre el fortalecimiento de las competencias gerenciales y la administración de talento humano en las gerencias de la Municipalidad.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2012). *50 Herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OYFfAAAAQBAJ&pg=PT156&dq=autodesarrollo+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiZtoHn3pT4AhUnBrkGH T61DXAQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=autodesarrollo%20definicion&f=false>
- Arce, L. (2010). *Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Bernal, c. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bernal, c. (2006). *Metodología de la Investigación*. (Segunda ed.). Mexico.
- Camacaro, M. (2017). *Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/257/25749951003/25749951003.pdf>
- Carrasco, D. (2005). *Metodologia de Investigacion*. (Vol. 1). Peru.
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Peru. Obtenido de [https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz\\_59065f94dc0d60a122959e9d\\_pdf](https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf)
- Castillo, V., & et al. (2019). *Impacto laboral de Wal-Mart en la productividad laboral. Un analisis por Municipio en Mexico*. Colombia. Obtenido de <https://www.econstor.eu/handle/10419/224305>
- Chang, J. (2018). *Capacitacion Laboral y su unfluencia en la Gestion Logistica de la empresa G.W. Yichang & CIA S.A. dsitrito, San Luis, Lima-Peru, 2016*. Lima. Obtenido de [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL\\_bf9c1bebb0c2578b1109cfa638f51258](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTEL_bf9c1bebb0c2578b1109cfa638f51258)



- Chávez, S., & et al. (2014). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430951.pdf>
- Diario Gestion. (2016). Lima. Obtenido de <https://gestion.pe/noticias/2016/>
- Díaz, G. (2020). *La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7878906.pdf>
- Diaz, S. (2017). *Competencias Gerenciales*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/competencias-gerenciales.html>
- García, F., & et al. (2017). *Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar - Colombia*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446001/html/>
- García, R. (2017). *Análisis crítico a las habilidades gerenciales de un gerente de talento humano para el sector de hidrocarburos*. Obtenido de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7099/1/288665-2017-II-GE.pdf>
- Gaspar, M. (2021). *La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>
- Gili, J. (2006). *Responsabilidad social*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935464004.pdf>
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27075/1/15%20GTH.pdf>
- Hernández, Fernandez, & Baptista. (2006). *Metodología de la Investigacion*. (Cuarta ed.). Mexico.
- Hernández, Fernandez, , & Baptista, . (2010). *Metodología de la Investigacion*. (Cuarta ed.). Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>



- Hernández, R., & et al. (2011). *Metodología de la Investigación*. (Cuarta ed.). Mexico.
- Hernández, R., & et al. (2014). *Metdologia de la Investigación*. Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jara, A., & et al. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Obtenido de [https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D).
- Koontz, H., & et al. (2012). *Administarción*. McGrawHill. Obtenido de [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Labarca, N. (2007). *Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73713208.pdf>
- Llaxa, L. (2018). *Competencias gerenciales y su relación con el desempeño laboral de Senati dirección zonal Cajamarca 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14513/Llaxa%20Cercado%2c%20Leonel%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lopez, J. (1998). *Procesos de Investigación*. Caracas: Panapo.
- López, R. (2017). *El desarrollo gerencial del talento humano directivo de la empresa Caja Los Andes - 2017*. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12841/L%c3%b3pez\\_Choque\\_Ruben\\_Sa%c3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12841/L%c3%b3pez_Choque_Ruben_Sa%c3%bal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martínez, J. (2006). *El codesarrollo: Sinergia de migración y desarrollo*. Obtenido de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/662/548>
- Miguel, N., & Verastegui, W. (2018). *Las Habilidades Gerenciales y la Gestion del Talento Humano del personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica - año 2017*. Obtenido de [https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMI-2018\\_MIGUEL%20y%20VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMI-2018_MIGUEL%20y%20VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Resultado de cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal correspondiente al 31 de diciembre del año 2022*. Lima. Obtenido de [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/pi/anexos\\_resultados2022.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/anexos_resultados2022.pdf)
- Núñez, L., & et al. (2018). *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775015/29058775015.pdf>
- Ortiz, M. (2013). Caracterización de los modelos pedagógicos y su relación con el control de inventarios.
- Otero, J., & et al. (2006). *El objetivo en el contexto de la dirección estratégica, el proceso docente y la investigación científica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/214/21420864014.pdf>
- Palomino, E. (2019). *Estudio de caso Organizacional: Programa de Capacitación en Liderazgo para supervisores de un Empresa de Servicios de Call Center*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6039/MENDEZ\\_VM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6039/MENDEZ_VM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Parra, M. (2019). *Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia)*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Pinedo, A., & et al. (2020). *Competencias gerenciales. Factor de éxito en empresas de servicios público*. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716/6042>
- Pontón, G. (2008). *Administración hospitalaria*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=lrMCVNsVX70C&pg=PA121&dq=Administraci%C3%B3n+del+Talento+Humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_0o\\_6JT4AhX0JLkGHAM1AuAQ6AF6BAGLEAI#v=onepage&q=Administraci%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=lrMCVNsVX70C&pg=PA121&dq=Administraci%C3%B3n+del+Talento+Humano&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_0o_6JT4AhX0JLkGHAM1AuAQ6AF6BAGLEAI#v=onepage&q=Administraci%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano&f=false)



- Quispe, P. (2017). *Gerencia inteligente del talento humano en las universidades nacionales de la región Puno*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6701/EPG985-00985-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ralfino, M. (2021). Conceptos y características de las metas.
- Revilla, N., & et al. (2009). *Necesidades de entrenamiento del personal basado en el enfoque de competencias*. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842009000200004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200004)
- Rodríguez, L. (2012). *El verdadero concepto de servidor público*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4133620.pdf>
- Saavedra, F. (2020). *Gestión administrativa y habilidades gerenciales en la gerencia territorial Bajo Mayo – Tarapoto, 2020*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71406/Saavedra\\_P\\_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71406/Saavedra_P_F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, C. (2006). *Competencias gerenciales del administrador en empresas en crisis - Sector alimentos en la ciudad de Medellín*. Obtenido de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12318/CesarAugusto\\_SalazarHerrera\\_2006.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/12318/CesarAugusto_SalazarHerrera_2006.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Salazar, R. (2018). *Las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las autoridades en las instituciones estatales de Educación Superior*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27298/1/20%20GTH.pdf>
- Sanclemente, J. (2010). *Formación y entrenamiento para personal de contacto en empresas de servicios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327248005.pdf>
- Sarmiento, M., & Pachari, L. (2022). *Habilidades Gerenciales y Gestión del Talento Humano en los trabajadores de empresas comerciales y financieras de la ciudad de Juliaca, 2021*. Obtenido de [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5279/Maribel\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5279/Maribel_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y)



- Silva, E. (2014). *Elementos de Logística Internacional*. Alemania.
- Tello, C. (2016). *Fundamentos ético disciplinares de la responsabilidad social organizacional*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29048812008/html/>
- Torres, A. (2009). *Codesarrollo en los Andes: contextos y actores para una acción transnacional*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=MmmNUxFx4qoC&pg=PA144&dq=codesarrollo+en+administracion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjQ2MeR55T4AhWIH7kGHcw3ChkQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=codesarrollo%20en%20administracion&f=false>
- Urbano, C., & et al. (2005). *Educación de adultos mayores: teoría, investigación e intervenciones*. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=BPjSLau0PFgC&pg=PA82&dq=autodesarrollo+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjSq6CP4JT4AhV\\_EbkGHVrFDsI4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=autodesarrollo%20definicion&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=BPjSLau0PFgC&pg=PA82&dq=autodesarrollo+definicion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjSq6CP4JT4AhV_EbkGHVrFDsI4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=autodesarrollo%20definicion&f=false)
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, V., & et al. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74/140>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentacion: 7 pasos para una tesis exitosa*. Lima.



- Vasquez, J. (2017). ). Toma de decisiones Gerenciales, métodos cuantitativos para la Administracion. Bogota D.C.: ECOE.
- Veliz, E. (2017). *Competencias Gerenciales y Administración del Talento Humano en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales, Municipalidad de Lima 2015 – 2016*.  
Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7405/Veliz\\_REM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7405/Veliz_REM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villarroel, M. (2020). *Lineamientos Estrategicos de Liderazgo Transformacional basado en las Comopetencias Gerenciales dirigido a los voceros y voceras del consejo comunal nuestro futuro uno del Barrio Bella Vista de Cagua*. Lima. Obtenido de [https://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1042/la\\_propuesta.html](https://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1042/la_propuesta.html)



## ANEXOS

### ANEXO 1: Interpretación de los niveles de correlación.

---

Niveles de correlación	
-1.00 =	Correlación negativa perfecta.
-0.90 =	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media.
-0.25 =	Correlación negativa débil.
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10 =	Correlación positiva muy débil.
+0.25 =	Correlación positiva débil.
+0.50 =	Correlación positiva media.
+0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 =	Correlación positiva perfecta.

---

*Nota.* (Hernández et al., 2014)

## ANEXO 2: Solicitud a la institución para el proceso de la investigación.

SOLICITO: Autorización para la aplicación de Instrumento de Investigación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de el Collao – Ilave

**SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO**

Yo; LIZARDO NINA CHURATA, Identificado con DNI N°. 73654034 con domicilio en Jr. Mollendo N°. 708, de la ciudad de Ilave, Bachiller de la Universidad Nacional del Altiplano, ante usted con el debido respeto me presento y DIGO:

Que; el suscrito viene desarrollado un trabajo de investigación denominado "Competencias Gerenciales y Administración del Talento Humano en las Gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022", trabajo de investigación que es requisito para la obtención del grado de Licenciado en Administración, por lo que SOLICITO tenga a bien en autorizarme la aplicación de los instrumentos de investigación a los trabajadores de las Gerencias, de la Municipalidad Provincial de El Collao – Ilave; comprometiéndome a alcanzar los resultados de este trabajo de investigación a su dependencia para las acciones necesarias y convenientes.

Adjunto:

- Instrumento de investigación (Encuesta)

Esperando la atención que merezca la presente, sea oportuno reiterarle mis más sentidas consideraciones.

Ilave, 29 agosto del 2022

  
LIZARDO NINA CHURATA  
DNI N°. 73654034



### ANEXO 3: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.</p>	<p>V.1.</p> <p>Competencias Gerenciales</p>	Autodesarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de competencias</li> <li>- Organización</li> </ul>	<p><b>1. Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>2. Diseño:</b> No Experimental – transversal</p>
<p><b>Problema específico 1</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 1</b></p> <p>Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específico 1</b></p> <p>H1: Existe una relación positiva entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.</p>		Entrenamiento experto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia a desarrollar</li> <li>- Espacios de reflexión</li> </ul>	<p><b>3. Alcance:</b> descriptiva correlacional</p> <p><b>4. Población:</b> 40 trabajadores de la Municipalidades Provincial de El collao – Ilave que pertenecen a las Gerencias.</p>
<p><b>Problema específico 2</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 2</b></p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específico 2</b></p> <p>H2: Existe una relación positiva entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las Gerencias de la Municipalidad Provincial de “El Collao” - Ilave, periodo 2022.</p>	<p>V.2.</p> <p>Administración del Talento Humano</p>	Codesarrollo  Objetivos y misión Conocimiento	Capacitación  Objetivos Misión Objetivo  Habilidades Perspectivas Actitud Motivación Ética Responsabilidad Social	<p><b>5. Muestra de tipo Censal.</b> 40 trabajadores de la Municipalidades Provincial de El Collao – Ilave que pertenecen a las gerencias.</p>



<p><b>Problema específico 3</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 3</b></p> <p>Analizar la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b></p> <p>Propuesta de lineamientos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022</p>	<p><b>Hipótesis específico 3</b></p> <p>H3: Existe una relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de “El Collao” - Ilave, periodo 2022</p>				<p><b>6. Técnica de Investigación:</b> Encuesta.</p> <p><b>7. Instrumento De Investigación:</b> Cuestionario.</p>
--	---	--	--	--	--	---



## **ANEXO 4: Propuesta de mejora**

### **PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA MEJORA DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO - ILAVE**

#### **Objetivo**

Plantear acciones, pautas y formatos necesarios para desarrollar trabajos para la mejora de las competencias gerenciales de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de El Collao Ilave.

Dirigido y/o aplicado a: trabajadores de las gerencias y subgerencias de la Municipalidad.

Responsables: Gerencia Municipal, Subgerencia de Recursos Humanos y Gerencia de Presupuesto.

Duración: -

**LINEAMIENTO GENERAL:** Desarrollar las competencias gerenciales

**TEMA:** autodesarrollo

- ACCIÓN 1. Elaborar un programa para el desarrollo de competencias en trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave basado en los componentes actualizados.
- ACCIÓN 2. Implementación de la retroalimentación mediante la autoevaluación para comprender mejor lo que necesitas mejorar en competencias gerenciales.
- ACCIÓN 3. Establecer metas claras a mediano y corto plazo para cumplir con sus funciones establecidas.
- ACCIÓN 4. Autoevaluación sobre el desempeño en el desarrollo de competencias.
- ACCIÓN 5. Implementación de programas de coaching para un desarrollo adecuado de las competencias gerenciales.



- ACCIÓN 6. Implementación de planes individuales en cada gerencia.
- ACCIÓN 7. Implementación de talleres que ayuden a mejorar habilidades, actitudes, conocimientos y destrezas al tomar una decisión importante.

Resultado esperado y/o producto

Los trabajadores de las gerencias estarán preparados para una mejor toma de decisiones, el cual permitirá el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

**TEMA:** entrenamiento experto

- ACCIÓN 1. Establecer las metas cuantificables, ya sea en número y/o en tiempo de ejecución, las cuales deben ser acompañadas por reuniones periódicas para analizar el cumplimiento de las mismas.
- ACCIÓN 2. Implementación de recursos que se disponen, el mismo que debe reflejar la realidad y a partir de los resultados, se deben tomar las medidas que se consideren necesarias para alcanzar los resultados necesarios en tiempo y forma
- ACCIÓN 3. Establecer espacios de reflexión para una mejor toma de decisiones.

Resultado esperado y/o producto

Los trabajadores de las gerencias cumplirán con las actividades planificadas.

**TEMA:** Codesarrollo

- ACCIÓN 1. Capacitación a los gerentes con las políticas de SERVIR para mejorar las competencias gerenciales en la Municipalidad.
- ACCIÓN 2. Establecer lineamientos que propicien la participación en programas de capacitación dirigidos competencias gerenciales en trabajadores en las gerencias de la Municipalidad.



- ACCIÓN 3. desarrollar los cuadros de necesidades de las capacitaciones, que deben tener en cuenta el mapeo de procesos y el manual de organización y funciones
- ACCIÓN 4. Establecer el método de codesarrollo para el desarrollo de competencias en las gerencias.

Resultado esperado y/o producto

Los trabajadores de las gerencias estarán actualizados y capacitados adecuadamente para el cumplimiento de sus actividades.

Medios de verificación

- Directivas internas de implementación y/o capacitación
- Lista de asistencia de las sesiones asistidas
- Evaluación del entrenamiento recibido
- Eficacia de la capacitación recibida
- Actas de reunión



## ANEXO 5: Instrumento de competencia gerenciales

La presente encuesta está dirigido a los trabajadores de las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022. A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Autodesarrollo</b>					
1. ¿Los funcionarios demuestran alto nivel de competencias?					
2. ¿La actitud de los funcionarios es asertiva frente a las competencias?					
3. ¿Las actividades que realizan los funcionarios están dentro de sus competencias?					
4. ¿El conocimiento de las competencias que poseen los servidores, se valoran?					
5. ¿El clima laboral en la gerencia es positivo?					
6. ¿Los funcionarios están debidamente organizados para el desarrollo de las labores?					
7. ¿En la organización de la gerencia se promueve de la logística para las actividades?					
8. ¿La organización de la gerencia, asigna adecuadamente los recursos financieros para el desarrollo de las tareas encomendadas?					
<b>Entrenamiento Experto</b>					
9. ¿Los funcionarios son competentes en la gerencia?					
10. ¿ El funcionario es un referente en la competencia a desarrollar					
11. ¿Se siente identificado con el funcionario que dirige las actividades?					
12. ¿El funcionario ofrece un espacio de reflexión sobre lo actuado?					
<b>Codesarrollo</b>					
13. ¿Se encuentran los funcionarios altamente capacitados?					
14. ¿El funcionario demuestra interés en la capacitación de las competencias durante el periodo de la gestión?					
15. ¿Se implementan actividades de formación para el desarrollo de los servidores?					



16. ¿En la Gerencia se miden los resultados en función a las competencias?					
17. ¿En las disposiciones superiores a ejecutar por el servidor se cumple el objetivo?					



### Instrumento de Administración del Talento Humano

La presente encuesta está dirigida a los trabajadores de las gerencias de la Municipalidad Provincial de El Collao - Ilave, periodo 2022. A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Objetivos y misión</b>					
1. ¿los objetivos de la gestión en la gerencia son conocidos por los servidores?					
2. ¿Los trabajos que ejecutan los servidores, cumplen el objetivo de su competencia?					
3. ¿Se siente identificado con las tareas que realiza?					
4. ¿Conoce Usted, la misión y la visión de la gestión en la gerencia?					
5. ¿En el desarrollo de las actividades se toma en cuenta la visión de la Gerencia?					
<b>Competitividad</b>					
6. ¿El conocimiento de los funcionarios contribuye efectivamente a la gerencia (comunidad)?					
7. ¿Los funcionarios muestran actitud para el trabajo?					
8. ¿La perspectiva es una condición del funcionario?					
9. ¿Se desarrollan las relaciones interpersonales con los funcionarios?					
10. ¿La comunicación con los funcionarios es afectiva?					
<b>Administrar el Cambio</b>					
11. ¿La motivación se promueve en la gerencia?					
12. ¿Los funcionarios valoran los logros obtenidos por el servidor?					
13. ¿Los funcionarios se interesan por las necesidades del servidor?					
14. ¿Los funcionarios consideran la tecnología como un instrumento valioso o importante para el servidor?					
15. ¿La tecnología es valorada por el servidor?					
16. ¿Los funcionarios muestran valores?					
17. ¿Se identifica con los valores de los funcionarios?					
18. ¿Los funcionarios asumen la responsabilidad social?					
19. ¿La actitud frente a la responsabilidad social es favorable para la comunidad?					
20. ¿Existen logros en responsabilidad social?					

## ANEXO 2: CUESTIONARIO

Dirigido a los Trabajadores que laboran en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Autodesarrollo</b>					
1. ¿Los funcionarios demuestran alto nivel de competencias?					
2. ¿La actitud de los funcionarios es asertiva frente a las competencias?					
3. ¿Las actividades que realizan los funcionarios están dentro de sus competencias?					
4. ¿El conocimiento de las competencias que poseen los servidores, se valoran?					
5. ¿El clima laboral en la subgerencia es positivo?					
6. ¿Los funcionarios están debidamente organizados para el desarrollo de las labores?					
7. ¿En la organización de la Subgerencia se promueve de la logística para las actividades?					
8. ¿La organización de la Subgerencia, asigna adecuadamente los recursos financieros para el desarrollo de las tareas encomendadas?					
<b>Entrenamiento Experto</b>					
9. ¿Los funcionarios son competentes en la Subgerencia?					
10. ¿ El funcionario es un referente en la competencia a desarrollar					
11. ¿Se siente identificado con el funcionario que dirige las actividades?					
12. ¿El funcionario ofrece un espacio de reflexión sobre lo actuado?					
<b>Codesarrollo</b>					
13. ¿Se encuentran los funcionarios altamente capacitados?					
14. ¿El funcionario demuestra interés en la capacitación de las competencias durante el periodo de la gestión?					
15. ¿Se implementan actividades de formación para el desarrollo de los servidores?					
16. ¿En la Subgerencia se miden los resultados en función a las competencias?					
17. ¿En las disposiciones superiores a ejecutar por el servidor se cumple el objetivo?					

## ANEXO 2: CUESTIONARIO

Dirigido a los Trabajadores que laboran en la Subgerencia de Organizaciones Vecinales de Participación Vecinal de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

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

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>Objetivos y misión</b>					
1. ¿los objetivos de la gestión en la Subgerencia son conocidos por los servidores?					
2. ¿Las trabajos que ejecutan los servidores, cumplen el objetivo de su competencia?					
3. ¿Se siente identificado con las tareas que realiza?					
4. ¿Conoce Usted, la misión y la visión de la gestión en la Subgerencia?					
5. ¿En el desarrollo de las actividades se toma en cuenta la visión de la Subgerencia?					
<b>Competitividad</b>					
6. ¿El conocimiento de los funcionarios contribuye efectivamente a la Subgerencia (Comunidad)?					
7. ¿Los funcionarios muestran actitud para el trabajo?					
8. ¿La perspectiva es una condición del funcionario?					
9. ¿Se desarrollan las relaciones interpersonales con los funcionarios?					
10. ¿La comunicación con los funcionarios es afectiva?					
<b>Administrar el Cambio</b>					
11. ¿La motivación se promueve en la subgerencia?					
12. ¿Los funcionarios valoran los logros obtenidos por el servidor?					
13. ¿Los funcionarios se interesan por las necesidades del servidor?					
14. ¿Los funcionarios consideran la tecnología como un instrumento valedero o importante para el servidor?					
15. ¿La tecnología es valorada por el servidor?					
16. ¿Los funcionarios muestran valores?					
17. ¿Se identifica con los valores de los funcionarios?					
18. ¿Los funcionarios asumen la responsabilidad social?					
19. ¿La actitud frente a la responsabilidad social es favorable para la comunidad?					
20. ¿Existen logros en responsabilidad social?					

## ANEXO 6: Evidencias fotográficas





*Nota.* Evidencia fotográfica de la encuesta realizada a los trabajadores de las gerencias.



## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo LIZARDO NINA CHURATA

identificado con DNI 73654034 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
ADMINISTRACIÓN

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado

Título Profesional denominado:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, PERIODO 2022"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 07 de JULIO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



### DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo LIZARDO NINA CHURATA  
identificado con DNI 73654034 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN

, informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación para la obtención de  Grado  
 Título Profesional denominado:

"COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS  
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE EL COLLAO ILAVE, PERIODO 2022"

" Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 07 de JULIO del 2023

  
FIRMA (obligatoria)



Huella