



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA
CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA
CIUDAD DE JULIACA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA
CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA
CIUDAD DE JULIACA, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

:



Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1194-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 09 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-13865** de fecha **27-09-2024** de **IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * Primer miembro : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * Asesor : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 11 de octubre de 2024
- * Hora : 10:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.





RESOLUCIÓN N° 243-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 24 de junio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-5794** de fecha **16 de mayo de 2024**, del **Bach IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado **MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; presentado por el (la) **Bach. IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)





RESOLUCIÓN N° 003-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 05 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-2330 de fecha 06 de marzo de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró la propuesta del ASESOR Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**; presentado por el (la) Bach. IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA,
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. L. Hermaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

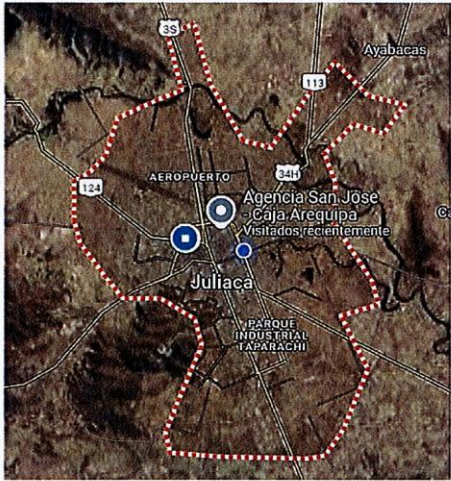
FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	publicaciones.litoral.edu.co Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	impactocientifico.files.wordpress.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO DE TESIS	
MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45228916
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-0081-2062
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851

Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas (5311 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: 15°29'02.0"S Longitud: 70°07'46.4"W URL: https://maps.app.goo.gl/iStxSYVph7r4YJWdA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 - setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford https://purl.org/pe-repo/ocde/ford - Librería	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

[Signature]
 Dr. Sc. S. Licimaco Aguilar Pinto
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA identificado con DNI Nro. 45228916 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación,** **Trabajo Académico** denominada:

MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES

DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA. 2024

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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.

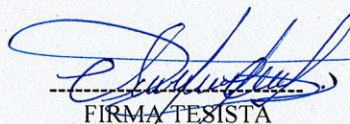
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de octubre del 2024



FIRMA ASESOR



FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a mis padres por haberme forjado como la persona que soy, brindándome su apoyo incondicional, a ellos les debo todos mis logros.

A mi esposo por sus palabras de aliento y apoyo en cada menester.

A mi familia por siempre estar ahí y apoyarme moralmente.



AGRADECIMIENTO

A mis padres Rosa y Cesar por ser los pilares que han guiado mis pasos motivándome a cumplir los sueños anhelados.

A mi esposo William por ser artífice y consejero en cada momento, por alentarme a perseguir mis objetivos y celebrar conmigo los logros obtenidos.

A mi familia por su estímulo constante.

A mis maestros por la enseñanza y brindarme sus conocimientos para desarrollarme profesionalmente.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y a la Facultad de Ciencias Administrativas.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación del estudio.....	4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.....	6

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....	7
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	8
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	11
3.1.3. Antecedentes regionales.....	15



3.2. Marco teórico	20
3.2.1. Modelos gerenciales	20
3.2.1.1. Prácticas gerenciales	22
3.2.1.2. Planeación táctica	23
3.2.1.3. Habilidades gerenciales	25
3.2.2. Gestión del talento humano	27
3.2.2.1. Condiciones Laborales	30
3.2.2.2. Perspectiva laboral	32
3.2.2.3. Desarrollo personal	33
3.3. Marco conceptual.....	35

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general	38
4.2. Hipótesis específicas	38
4.3. Variables	39
4.4. Operacionalización de variables	40

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación	42
5.2. Método aplicado a la investigación.....	42
5.3. Tipo de investigación	43
5.4. Nivel de investigación	43
5.5. Diseño de investigación	43
5.6. Población y muestra	44
5.6.1. Población.....	44
5.6.1. Muestra.....	44
5.7. Técnicas e instrumentos.....	45



5.7.1. Técnica	45
5.7.2. Instrumento.....	46
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	46
5.8.1. Confiabilidad.....	46
5.8.2. Validez.....	47
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	48
5.10. Contrastación de hipótesis.....	49

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	55
6.2. Discusión de resultados.....	61
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS.....	72
Matriz de consistencia.....	73
Matriz de datos.....	75
Instrumentos.....	80
Validez del instrumento.....	82
Evidencias de recojo de datos	83



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables.....	41
Tabla 2 Resultados de la fiabilidad de los instrumentos de investigación	47
Tabla 3 Contrastación de la hipótesis general.....	50
Tabla 4 Contrastación de la primera hipótesis específica	51
Tabla 5 Contrastación de la segunda hipótesis específica.....	52
Tabla 6 Contrastación de la tercera hipótesis específica	54
Tabla 7 Prueba de normalidad para elegir el estadístico de prueba (n > 50)	56
Tabla 8 Relación entre los modelos gerenciales y gestión del talento humano....	57
Tabla 9 Relación entre las prácticas gerenciales y la gestión del talento humano	58
Tabla 10 Relación entre la planeación táctica y la gestión del talento humano....	59
Tabla 11 Relación entre las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano	60



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Habilidades gerenciales.....	26
Figura 2 Procesos de la gestión del talento humano.....	28
Figura 3 Condiciones laborales.....	31



RESUMEN

Las entidades financieras necesitan de los aportes de investigación, por tal motivo presento mi trabajo de tesis: **Modelos gerenciales y la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Juliaca, 2024**, partiendo por el principal **Objetivo**: Determinar la relación de los modelos gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Juliaca, en el año 2024. **Metodología**: El estudio corresponde a una estructura metodológica cuantitativo, aplicativo, correlacional, transversal, cuya población es de 180 y muestra de 123 trabajadores. La técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, que es declarado confiable y validada. Los valores de la confiabilidad para el instrumento modelos gerenciales ($\alpha = 0,819$), para la variable gestión del talento humano ($\alpha = 0,793$) son altamente confiables y el resultado de juicio de expertos es mayor al 75%, lo que indica la consistencia de los cuestionarios. **Resultados**: La prueba de normalidad permitió usar la prueba no paramétrica de Spearman que establece que los modelos gerenciales de los directivos se relacionan significativamente ($Rho = 0,961$) con la gestión del talento humano, en los empleados de la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Juliaca – 2024. **Conclusión**: Estadísticamente la significancia de $p\text{-valor} = 0,000$ es menor a $\alpha = 0,01$ (bilateral) obtenido a través de Tau-B Kendall.

PALABRAS CLAVE: Modelos gerenciales y gestión del talento humano.



ABSTRACT

Financial entities need research contributions, for this reason I present my thesis work: **Management models and the management of human talent of the workers of the Caja Municipal Arequipa of the city of Juliaca, 2024**, starting from the main **Objective**: Determinate to relationship of management models wit management talent human of the workers of the Caja Municipal's Arequipa on Juliaca city, in that year 2024. **Methodology**: The our studies corresponds to: quantitative, application correlational descriptive level, whose population is 180 and a sample of 123 workers. The survey tecnique and the questionnaire instrument, which is declared reliable and validated. The reliability values for the management models instrument ($\alpha = 0.819$) and the instrument for the human talent management variable ($\alpha = 0.793$) are highly reliable and the expert judgment result is greater than 75%, which indicates the consistency of the questionnaires. **Results**: The normality test allowed the use of Spearman's non-parametric test, which establishes that the management models of the managers are significantly related ($Rho = 0.961$) with the management of human talent, in the employes Caja Municipal's Arequipa on Juliaca city– 2024. **Conclusion**: Statistically the significance of $p\text{-value} = 0.000$ is less than $= 0.01$ (bilateral) obtained through Tau-B Kendall.

KEYWORDS: Management models and human talent management.



INTRODUCCIÓN

Para cumplir con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, pongo a consideración de los señores miembros del jurado la tesis: **Modelos gerenciales y la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la ciudad de Juliaca, 2024**, cuyo contenido temático es el siguiente.

En el capítulo I está el problema de exploración constituido por el planteamiento de la situación problemática que describe las variables, formulación del mismo mediante interrogantes, la justificación del estudio en sus diferentes aspectos.

En el capítulo II, se consigna los objetivos de la exploración, siendo estas las expectativas y resultados que se esperan obtener del estudio, formulados como propósito general y las finalidades específicas.

En el capítulo III está el marco teórico referencial en el que aparecen, los precedentes de la exploración que son aquellos estudios realizados anteriormente, el marco teórico que sirve de soporte epistemológico de la exploración y un marco conceptual que precisa los conceptos esenciales del estudio.

En el capítulo IV está la hipótesis de la investigación, que son los supuestos teóricos a demostrar con el estudio, estas son la hipótesis general y las hipótesis específicas; y allí están las variables, que son los atributos esenciales de la investigación y la operacionalización de ellas.



En el capítulo V, el procedimiento metodológico de la exploración incluye la estrategia, el método utilizado, el tipo, nivel, diseño, población y muestra, métodos e instrumentos, validez y confiabilidad, protocolo de procesamiento de datos y marco para probar hipótesis.

En el capítulo VI presentamos los hallazgos y discusión del estudio, consiste en la exhibición de los resultados obtenidos como son la prueba de normalidad que precisó al estadístico Rho de Spearman a utilizar para la comprobación de la hipótesis y la discusión en base a estudios anteriores; también están las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional. El mundo entero gira en torno a las actividades económicas, fundamentalmente del comercio, sean estas de importación o de exportación. Pues allí las entidades financieras como son los bancos juegan un rol importantísimo, sin ellas, la actividad comercial no existiría. Consecuentemente, el desarrollo de la economía se truncaría, de ahí que la banca es imprescindible en todos los países.

A nivel nacional. Las actividades cotidianas en las entidades financieras, como en este caso, en la banca comercial, requiere de una participación efectiva de los directivos, particularmente de la gerencia y esta conduce a una serie de acciones, ya sean internos como externos, con el fin de acatar eficazmente con las finalidades estratégicas, misión y visión de la organización, este conjunto de actividades denominaremos como la práctica gerencial.

A nivel regional y/o local. Es natural que en cualquier organización existe problemas en la conducción y dirección de la organización, motivada por una práctica gerencial poco adecuada, esta problemática no es ajena en los bancos que tienen sus oficinas en nuestra ciudad de Juliaca, surge el problema allí; porque los tiempos empleados y los movimientos realizados no están de acuerdo



a las expectativas de los clientes, la implementación de recursos humanos, la falta de empoderamiento en cuanto a sus actividades comerciales, la carencia del énfasis en la calidad de atención y entre otros aspectos.

Las habilidades gerenciales de los directivos, entendida como aquellas actividades que permiten gestionar de manera óptima en la organización, son de mucha importancia en los citados cargos y que permiten llevar a cabo acciones de liderazgo o de coordinación; también en esta actividad surgen problemas por la carencia de una planificación adecuada, la falta de una comunicación fluida, carencia de un liderazgo, poco hábito de trabajo en equipo, toma de decisiones casi inoportunas y principalmente poco interés en la evaluación por resultados.

El término condiciones de trabajo se refiere a un grupo de elementos que influyen en las circunstancias en las que los empleados desempeñan sus funciones. Estos elementos incluyen la jornada laboral, así como la estructura, programas y servicios de bienestar social que la empresa ofrece a su personal. En este caso, existen métodos de selección de personal; incluyen evaluaciones de conocimientos y habilidades, conexiones con compañeros de trabajo, limpieza, salud y bienestar, seguimiento del personal y uso de sistemas de información.

En el aspecto del desarrollo de personal que labora en las entidades financieras líderes, dirigen sus esfuerzos al desarrollo de las capacidades para gestionar con eficiencia la captación y atención adecuada de los clientes. Estas entidades deberán generar capacidades comerciales y ofertar productos y servicios diferenciados para captar y desarrollar clientes. Los indicadores que sobresalen son: la eficacia y eficiencia en la atención, las tendencias de empleo, orientación de la persona, desempeños laborales, desarrollos del personal y de



organización y finalmente las remuneraciones, beneficios y la prestación de servicios.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Carrasco (2005), es necesaria una base teórica y empírica del tema de investigación para que la fase de formulación, o fase más relevante, del proceso de exploración sea viable y operacionalizable, que es la siguiente perspectiva metodológica. (pág. 100)

Vara (2015), para formular el tema de investigación es necesario hacer preguntas. Recordemos que el proceso científico implica formular interrogantes que serán abordadas por teorías, posteriormente serán puestas a prueba, comparadas y validadas a través de un diseño minucioso. (pág. 206),

En este proceso de investigación, tocamos la parte más importante como parte del proceso metodológico, formulando interrogantes que constituirán el punto de partida de esta labor.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de los modelos gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁: ¿Cuál es la relación de las prácticas gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?



PE₂: ¿Cuál es la relación de la planeación táctica con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?

PE₃: ¿Cuál es la relación de las habilidades gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Carrasco (2005), cualquier esfuerzo laboral o de investigación debe estar siempre justificado, es decir, debe dar una explicación de su ejecución. El fundamento del estudio investigativo consiste básicamente en dar respuesta a la pregunta de por qué se estudia. En respuesta a esta indagación, descubrimos que existen varios argumentos racionales a favor de realizar el estudio. (pág. 117).

Es importante, indagar la problemática que se presenta en las actividades de la banca comercial de la localidad, una de ellas empieza por la actividad del directivo, que en muchas ocasiones no está acorde a las exigencias del sistema financiero de los actuales tiempos; y, por otro lado, el recurso humano con que cuentan cada una de las agencias de la Caja Municipal Arequipa de la localidad de Juliaca.

La razón de esta investigación es para conocer, en qué medida impacta el uso de los modelos gerenciales en la gestión de capital humano; es decir, si los directivos de la entidad financiera realmente ponen en práctica, el uso adecuado de los modelos gerenciales, para el manejo óptimo de los recursos humanos, en aras de conseguir el óptimo rendimiento del personal que labora allí.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

Arias (2020), la finalidad de la exploración es definir lo que se debe lograr. Dado que los problemas son la raíz de todos los problemas y deben abordarse, la finalidad es tomarse medidas para abordarlos. Determinar metas es importante porque hacen más que simplemente resaltar cuestiones; también actúan como un medio para profundizar la exploración de cuestiones en lugar de proporcionar respuestas. (pág. 26).

A continuación, se formula dos tipos de objetivos, el primero denominado como objetivo general, en él se encuentra básicamente las variables de estudio y demás elementos; luego aparecen los objetivos específicos, asociando cada una de las dimensiones de estudio.

2.1. OBJETIVO GENERAL

Quezada (2010), indica las finalidades que tiene para el proyecto de exploración. Cada consulta suele tener un objetivo principal, que se expresa en forma de verbo en infinitivo (pero también puede expresarse con más de una palabra, como describir o idéntico). El objetivo general establece el curso de la exploración. (pág. 83)



Para la tesis como objetivo principal se tiene: Determinar la relación de los modelos gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Quezada (2010), muestran el resultado o algunas de las finalidades. Además, se expresan y comienzan con verbos en infinitivo. Cada objetivo particular debe tener un logro. Si bien en muchas circunstancias se pueden emplear procesos comparables, una investigación puede tener uno o más objetivos distintos, y cada uno debe seguir un enfoque de campo, laboratorio o análisis específico. (pág. 83)

- OE₁** Estimar la relación de las prácticas gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.
- OE₂** Precisar la relación de la planeación táctica con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.
- OE₃** Estimar la relación de las habilidades gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Monje (2011), la finalidad del proceso de creación de teoría, también conocido como fase de conceptualización del proyecto o referencia conceptual, es crear un marco conceptual amplio dentro del cual se sitúa el tema. Esta referencia conceptual tiene el propósito de proporcionar al investigador una comprensión del tema, lo cual es esencial para interpretar los hallazgos del estudio. Las ideas del proyecto sólo tendrán sentido y contribuirán a nuestra comprensión en este contexto. (pág. 77)

Valderrama (2015), se compone de una variedad de ideas, principios y corrientes científicas que son relevantes para el tema o tema en estudio. Está organizado según las variables, lo que significa que cubre una variedad de temas o ideas destinadas a aclarar el tema o fenómeno que se ha planteado. (pág. 145)

En esta sección del proyecto de tesis se toma muy en cuenta los conocimientos que sirven de soporte al estudio, empezando por los antecedentes de estudio, la base teórica y los conceptos básicos.

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Valderrama (2015), se refiere a exploraciones adicionales que han sido realizadas en el pasado por otros autores y que están conectadas de alguna manera con el tema de nuestra exploración. Estos se pueden



encontrar en monografías, tesis, publicaciones científicas, revistas, periódicos, informes científicos y en las bibliotecas de universidades, pueblos, sociedades profesionales y en la Biblioteca Nacional del Perú. (pág. 143)

De acuerdo a la búsqueda realizada como fuentes esenciales para esta labor, sólo se pudo encontrar trabajos afines, los mismos que consignamos en esta sección.

3.1.1. Antecedentes internacionales

Ramírez, et al. (2019), la finalidad fue analizar la gestión de talentos humanos en las industrias mineras de Chile, Colombia y Venezuela desde una perspectiva estratégica. El estudio utilizó metodologías no experimentales transversales, descriptivas y enfoque cuantitativo. 55 gerentes, uno por cada vicepresidente de la empresa, reciben un cuestionario de nueve ítems. Mina Winter y Complejo Carbonífero Cerrejón S.A., Carbones Guasare. El enfoque organizacional resultó ser el más efectivo, seguido de características y la tendencia con deficiencia funcional. Los hallazgos demostraron diferencias extremadamente significativas y se consideró que el modelo era bastante óptimo. La investigación demuestra que la estrategia organizacional, que se basa en indicadores de sociabilidad de la actividad laboral, tiene prioridad en las industrias mineras de Venezuela, Colombia y Chile.

Ramírez (2022), la finalidad es examinar las variables que, en el entorno empresarial actual, más influyen en la gestión



gerencial efectiva del capital humano por competencias. Para lograr esto, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de datos científicos, que incluyó una descripción cualitativa de las filosofías de gestión, conjuntos de habilidades e iniciativas tácticas destacadas utilizadas por las empresas. Los resultados demuestran el uso de modelos de gestión que tienen en cuenta el cambio organizacional, la complejidad y la competitividad comercial. Los resultados enfatizan el valor de las inversiones en capital intelectual en gestión del conocimiento para impulsar la productividad, la competitividad y el desempeño general de la organización en el medio ambiente.

Robledo - Robledo (2023), la competitividad de Colombia está altamente vinculada a la mejora en los índices de productividad de sus empresas, sin embargo, un aspecto altamente sensible tiene que ver con la formación del capital humano. En Colombia la aspiración de todo joven es alcanzar un título profesional universitario con la esperanza de lograr ubicarse en un empleo que satisfaga sus expectativas de crecimiento personal y nivel de vida. Sin embargo, el acceso a la educación superior en Colombia, es baja, no más del 35% es la tasa de tránsito inmediato de los bachilleres del Atlántico a la Universidad, y en Colombia no más del 40%. De otra parte, los niveles de formación técnica profesional y tecnológica han sido históricamente subestimados no solo por la sociedad sino también por el tejido empresarial. En este



contexto Colombia tiene un desafío para la formación de capital humano, y especialmente en el nivel de la técnica profesional donde según los estudios prospectivos del futuro del empleo realizados por el Foro Económico Mundial, este nivel será de mayor demanda. Colombia no está preparada del todo bien para afrontar al cambio tecnológico, especialmente desde el diseño curricular de muchos de sus programas académicos.

Castillo (s/f.), el ritmo al que se están produciendo los cambios en el siglo XXI también ha sido una característica definitoria de los enfoques de gestión. Ahora tenemos que investigar nuevos modelos de negocio que abarquen desde lo físico a lo digital, desde la macrocorporación hasta la fusión de microempresas con distintas capacidades que en conjunto cubren mercados considerables, todo debido a los mismos factores sociales y económicos. La era de las empresas centenarias ha quedado atrás, dando paso a nuevas empresas que pueden adaptarse rápidamente a las tendencias cambiantes del mercado. Es posible afirmar sin peligro de error que la dinámica global ha cambiado por completo, pero esto no implica que el significado principal de la afirmación de que los objetivos de las empresas de ganar dinero y posicionarse en el mercado hayan cambiado sigue siendo cierto, incluso con cambios significativos a sus enfoques y estilos. En estos casos, los fundamentos ontológicos serán suficientes para sustentar los modelos de gestión vigentes. Todos



los estilos presuntivos todavía defienden la moral, la obligación y el respeto tanto por las personas como por el medio ambiente. El propósito de este ensayo argumentativo es demostrar cómo se ha abordado la gestión a lo largo del tiempo y cuáles son los fundamentos ontológicos del campo en este momento.

Castro - Delgado (2020), la característica principal de este esfuerzo será identificar los parámetros para gestionar el potencial humano en relación con el desempeño laboral. La exploración contribuirá a fortalecer el marco conceptual y teórico actual ya que se fundamenta en aportes teóricos. El objetivo es encontrar un enfoque de gestión de capital humano para mejorar desempeños laborales; y está programado para mayo de 2020. Para la investigación básica se utilizó un enfoque de investigación transversal, descriptivo y no experimental. Cada variable de la investigación contó con un instrumento cuestionario, y se emplea encuestas - método de recolección. Los colaboradores del PEHCSM llegaron a la conclusión de que existe una adecuada gestión del recurso humano y desempeños laborales; es decir, una mejor gestión de capital incrementaría los desempeños, siendo la capacitación y los estimulantes del desempeño de la institución los ejemplos más significativos.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Ramirez K (2020.), la finalidad fue identificar las tácticas que utiliza la gerencia al trabajar con hablantes de quechua y cómo su



satisfacción afecta la industria bancaria y financiera. Para determinar cómo influye la gestión, gestión y satisfacción del usuario quechuahablante en San Martín de Porres 2019, se tiene como variable de medición estas características. Para alcanzar el objetivo general se propusieron siete objetivos específicos, que incluían, entre otras cosas, capacidad de liderazgo, capacidad de negociación, capacidad de trabajar bajo presión y capacidad de obtener buenos resultados. (pág. 6)

Se hizo referencia a la base teórica del estudio mediante el uso de un proceso que incluye una evaluación exhaustiva de la literatura académica. Emplea metodologías como exploración transversal, no experimentales, cualitativo y descriptivo. Hay 80 trabajadores en el estudio, entre supervisores y cajeros. (pág. 6)

Se usó el enfoque de entrevista; mediante el uso del instrumento se lograron hallazgos sorprendentes; los clientes que dominan la lengua indígena quechua no están recibiendo una atención tangible y suficiente, lo que manifiesta su descontento en los clientes y daña el negocio. (pág. 6)

Bendezú (2019), la finalidad fue investigar la relación de la satisfacción laboral y la gestión de recursos humanos entre el empleado de la Escuela Mave, Institución Educativa privada. El método utilizado fue descriptivo correlacional. Utilizando una muestra de 18 docentes y 06 administrativos, se diseñaron dos instrumentos para la recolección de datos, y ambas variables



fueron tomadas de la metodología SL/SPC. Los resultados demostraron una fuerte relación de satisfacción laboral y la gestión de recursos humanos en la Institución Privada "Escuela Mave" con sede en San Juan de Lurigancho, Lima. Una fuerte conexión quedó demostrada por el hallazgo de que la correlación era significativa y había alcanzado un nivel de 0,892.

Orbegoso (2023), una exploración sugerida emplea un método cuantitativo, de tipo aplicado y diseño no experimental. Se seleccionó como instrumento de recolección un cuestionario, el cual fue administrado a 98 funcionarios administrativos que fueron representativos de una muestra probabilística. De igual forma, el resultado para la variable uno arrojó que el 16,33% tuvo nivel elevado, el 74,49% tuvo nivel regular y el 9,18% tuvo nivel bajo. Sin embargo, la variable comportamiento organizacional mostró un 12,24% de niveles bajos, un 69,39% de medios y un 18,37% de altos. Se puede concluir sobre esta gestión de capital humano posee impactos, directo y sustancial en el comportamiento organizacional del personal administrativo del Centro Hospitalario Belén de Trujillo en el año 2022.

Encarnación (2022), en cuanto a la técnica, fue una investigación cuantitativa, aplicada, utilizando un nivel de correlación-descriptivo. Todos los colaboradores de UNHEVAL, incluido el personal designado y los trabajadores de CAS, constituyeron la población en este estudio de diseño transversal y



no experimental. La muestra estuvo compuesta por 212 colaboradores y los datos, que suman 475, procedieron de la UNHEVAL. En cuanto a la metodología, se utilizó como instrumentos un cuestionario y una ficha de datos, y se empleó una encuesta para la recopilación de datos. Se determina que existe una conexión entre desempeños de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2022 y su gestión de capital humano. Esto se debe a que $p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0,791$ en los hallazgos indican una fuerte correlación de desempeño laboral y la gestión de capital humano. Debido a esto, se acepta la hipótesis del estudio, es decir, que una gestión eficaz de los recursos humanos permite a los empleados utilizar todo su potencial porque están contentos con su trabajo y pueden contribuir al equipo haciéndolo bien en el trabajo. En cuanto a sus dimensiones, los hallazgos indican que hay una vinculación media de desempeño laboral y admisión de nuevas contrataciones ($p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0,634$); por el contrario, existe alta rrelación del desempeño laboral y la admisión de nuevos empleados ($p = 0,000 < 0,05$ y $r = 0,820$); y, por último, existe una alta rrelación sobre admisión de nuevos empleados y la variable desempeño, dado que $r = 0,763$ y $p = 0,000 < 0,05$.

Barriga - Cortez (2021), esta exploración examina el vínculo entre el personal de administración de una entidad privada en la perspectiva limeña del liderazgo transformacional y la gestión de capital humano. El estudio fue modificado para ajustarse al diseño descriptivo correlacional y al grado de investigación descriptiva. La



muestra, que incluyó a 44 empleados administrativos, fue elegida mediante selección deliberada no probabilística. Se distribuyó una Escala de Gestión de Capital Humano y un cuestionario de Evaluación del Liderazgo Transformacional. El resultado de la exploración demostraron la gestión de capital humano y el liderazgo transformador se ven relacionados; Se encontró un valor de correlación significativo de $r = 0,752$.

Armesto (2020), para lograr lo esencial para promover el desarrollo humano, y de caracteres social y económica. Desde este punto de vista, es imperativo que la humanidad pueda emplear el recurso ecológicamente racional y responsable, una tarea de tipo social, así como el respaldo de instituciones y autoridades políticas. En este estudio de caso, un análisis de la investigación demuestra la relevancia de gestión de personas para esta area. Se utilizaron bases de datos de acceso abierto para realizar una revisión sistemática con el fin de lograr este objetivo. Los hallazgos del análisis muestran cuán crucial es la gestión adecuada del personal para el desempeño y, por extensión, los logros institucionales en los sectores público y privado. Los diferentes actores e instituciones deben internalizar los objetivos de la sostenibilidad ambiental y, para ello, es necesario implementar medidas que requieran capacitación, sensibilización y compromisos prácticos y continuos.

3.1.3 Antecedentes regionales

Laura (2022), la finalidad fue conocer la correlación de selección de personas y gestión de capital humano con el personal



administrativo de la Clínica Americana - Juliaca, concentrado dentro del enfoque tipológico central y nivel correlacional del diseño transversal no experimental. Estuvo integrado por 49 personas del cargo de administrador. Por conveniencia se utilizó un muestreo no probabilística obteniendo un total de 40 participantes, quienes sirven como muestra. Y en la recopilación se utilizaron tanto los cuestionarios de selección personal como los de gestión de capital humano. Los hallazgos muestran que la Clínica de estudio cuenta con prácticas de evaluación específicas que permiten el desarrollo y despliegue de recursos humanos en una variedad de áreas de trabajo, con una cuidadosa consideración de los recursos que pueden ser esenciales para producir un buen candidato para el puesto. Además, se demostró que hay una vinculación significativa entre la selección de personales y gestiones de los talentos humanos entre los administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021. Esto sugiere que darle alta prioridad a la gestión de capital humano mejorará enormemente en la etapa de elección de los personales. apropiado para la descripción del trabajo. (pág. ix)

Mazuelos (2023), determinar el vínculo entre Big Data y contabilidad de gestión en la industria bancaria de la provincia de Tacna es la finalidad principal de esta exploración, que se extenderá hasta el año 2022. El mismo emplea una metodología cuantitativa. Había 39 colaboradores en la población, lo cual era lo suficientemente manejable como para que no se tomara muestra. La exploración se ajusta al diseño de exploración de tipo relacional,



transversal, no experimental, básico o puro. El cuestionario fue la herramienta y método de encuesta utilizado para recopilar información. Para medir la variable se complementaron dos medidas con 20 y 11 ítems cada una y los resultados se evaluaron mediante una escala Likert de 5 puntos. Para realizar el procesamiento estadístico se usó el software SPSS versión 24. El resultado del examen vinculante de Spearman de 0,196 muestra una vinculación positiva muy modesta entre el uso de big data para la gestión de riesgos y la contabilidad de gestión. De manera similar, como el valor p (0,232) es mayor que (0,05) a un grado significativo del 5%, es aceptado la H_0 rechazando H_a . Con un margen de error del 5%, se concluye que no hay una vinculación clara entre el Big Data y la contabilidad de gestión de la industria bancaria en Tacna en el año 2022.

Moreno (2020), la finalidad es conocer cómo las responsabilidades gerenciales afectan el desempeño organizacional de los trabajadores de Tacna para el año 2020 en el Banco Scotiabank. Este estudio transversal emplea un diseño no experimental, un grado de investigación causal o explicativo y un tipo de metodología de investigación básica o pura. (pág. xii)

Los 35 colaboradores que conforman la plantilla total de la agencia Tacna conforman la población y muestra. El método de encuesta utilizado es el Y5, y para valorar y cuantificar los datos que aporta el cuestionario se optó por utilizar un instrumento con escala Likert. (pág. xii)



Utilizando un modelo de regresión lineal básico, se compararon las hipótesis propuestas. Esto permitió analizar el impacto significativo de gerencia del desempeño de personal; el valor P de 0,000 indicó un buen grado significativo, lo que indica que el desempeño organizacional de la agencia Tacna se ve impactado positivamente por los roles gerenciales cuando se aplican adecuadamente. (pág. xii)

Carpio - Alvarado (2023), el marco metodológico de la exploración, que es de tipo básico, se basa en el nivel descriptivo correlacional, se utilizaron 2 cuestionarios y sus aplicaciones fueron creadas teniendo en cuenta la encuesta a empleados de la empresa, que incluyó a 75 colaboradores en total. El hallazgo más destacable de los resultados es que el 41% de los empleados califica como buena la gestión del talento humano. Esto indica que el proceso es desarrollado apegándose efectivamente a los lineamientos necesarios, teniendo en cuenta que el proceso comienza con la decisión de cuáles nuevos miembros se incorporarán a la organización y continúa con la inducción o capacitación del personal sobre los deberes, responsabilidades y acciones que tendrá cada empleado de acuerdo con el cargo que desempeña. De igual forma, el 38% de los colaboradores dice que la capacitación es buena, es decir, que se están tomando las medidas óptimas para potenciar los conocimientos y habilidades que tienen los integrantes del personal para desempeñar adecuadamente sus funciones y responsabilidades y apegarse



completamente a los estándares y lineamientos. establecidos por la empresa. Adicionalmente, con base en los datos presentados, es fundamental demostrar que la formación y la gestión de capital humano tienen una fuerte vinculación positiva; es decir los análisis correlacional de Rho de Spearman arrojó una valoración de 0,903.

Muchica (2022), en términos de técnica, la investigación emplea una perspectiva cuantitativa, correlacional y tipo básico. La población se conformó por 160 empleados y la muestra, que estuvo conformada por 114 trabajadores de Alianza Rural, fue no probabilística. La aplicación contó con dos cuestionarios: un cuestionario de evaluación del desempeño laboral de 24 ítems y para la gestión de capital humano de 25 ítems. La puntuación alfa de Cronbach del primer cuestionario fue de 0,937, mientras que el resultado del segundo cuestionario fue de 0,924, lo que indica que ambas encuestas tuvieron buenos niveles de confiabilidad. Sin embargo, los hallazgos del examen de normalidad mostraron una distribución regular, por lo que se utilizó la coeficiencia vinculante R de Pearson. El examen de hipótesis general arrojó un hallazgo de 0.770 con un nivel significativo de 0.000, lo que indica que las variables estudiadas están fuertemente relacionadas, con base en los hallazgos de los colaboradores de la Empresa de Propiedad Social Alianza Rural. (pág. 9)



3.2. MARCO TEÓRICO

Las variables de investigación, o lo que corresponde a los modelos gerenciales y el espectro de ideas intrínsecas, conforman la fundamentación teórica. El segundo componente es el relacionado con los recursos humanos, con énfasis en la gestión del talento humano.

3.2.1. Modelos gerenciales

Morales (2016), son estrategias de gestión organizacionales que emplea una empresa para alcanzar sus objetivos, un modelo gerencial es la guía o la pauta que dirige a la organización por el camino adecuado, sin embargo, ningún modelo es suficiente para dirigir una organización por sí solo si no que es necesario que este sea aplicado y desarrollado de manera adecuada y eficiente para alcanzar el éxito organizacional.

Arbeláez et al. (2015), los modelos gerenciales son aquellas estrategias de gestión con las que cuentan las empresas para dirigir y desarrollar su sistema interno. Estas estrategias deben estar acorde con la realidad que vive la organización.

Sin embargo, los procedimientos de gestión, la innovación y la competitividad del mercado están todos conectados a los modelos de gestión. Los mismo que pueden ser diversos a la hora de su desarrollo.

Para las organizaciones, las teorías de los modelos gerenciales pueden contribuir respondiendo a las siguientes preguntas:



- ✓ ¿Cómo podemos mejorar trabajando juntos?
- ✓ ¿Cómo nos fusionamos?
- ✓ ¿Sostenibilidad con rentabilidad?
- ✓ ¿Qué liderazgo y comunicación necesitamos?

Estas preguntas buscan respuestas que sean apropiadas, objetivas, estandarizadas y generalizables en cuanto a la realidad de la organización, existen diferentes modelos gerenciales, pero de los más importantes que podemos rescatar son:

- ✓ **KAIZEN:** Según Imai (2003), Kaizen se conceptualiza como mejoramiento continuo, quiere decir que incluye a todas las personas, tanto gerentes como empleados, lo que conlleva a un gasto relativamente pequeño. Por lo tanto, el Kaizen busca mejorar la actitud de las personas, teniendo en cuenta de que los esfuerzos generan mejores resultados a largo plazo.

Cabe distinguir que la gerencia, en el contexto Kaizen, tiene dos funciones fundamentales: mantenimiento y mejoramiento. El primero referente a las actividades dirigidas a conservar estándares tecnológicos, gerenciales y operacionales actualizados y conservar tales estándares a través del entrenamiento y disciplina. Mientras que, el mejoramiento se refiere a actividades dirigidas a elevar los actuales estándares, así la visión oriental (japonesa) de gerencia queda reducida a un precepto: mantener y mejorar estándares.
- ✓ **EMPOWERMENT:** Según Wilson (1997), el empowerment implica una transformación en el estilo de liderazgo que fomenta una mayor



delegación, mejora la comunicación y aumenta la responsabilidad de los colaboradores. Esto se debe a que los líderes optan por compartir el poder, permitiendo que las personas tengan mayor autonomía y capacidad de acción en su entorno laboral al momento de tomar una decisión.

- ✓ **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:** Según Serna (2008), la planificación estratégica es una herramienta de negocios que se puede emplear para formular estrategias sobre la base de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de las organizaciones.

Es así que se considera a la planificación estratégica, como estrategia de gestión organizacional que ayuda a formalizar los procesos para desarrollar e implementar el plan para alcanzar metas u objetivos.

3.2.1.1. Prácticas gerenciales

Deming (1994), nos menciona que para desarrollar y aplicar buenas prácticas gerenciales en lo organización lo primero es entender y saber que organización o empresa es un sistema y como tal debe administrarse mas no dividirla o fraccionarla en partes que al final eso no nos llevara a nada; para solucionar posibles problemas de prácticas gerenciales dentro la organización se recomienda las siguientes prácticas administrativas.

- ✓ La primera práctica y primordial es conocer la teoría de la administración.



- ✓ La evaluación del desempeño de los individuos dentro la organización.
- ✓ Fortalecer y potencializar los conocimientos y habilidades de los individuos de la organización
- ✓ Administrar la empresa como un sistema
- ✓ Dirección y control permanente.
- ✓ Hacer estudios sobre teorías de sistemas

Ramírez et al. (2021), las prácticas gerenciales permiten que las organizaciones resuelvan problemas en función de la toma de decisiones empresariales de acuerdo al contexto que se les presente en el momento, por lo tanto, las prácticas gerenciales tienen por finalidad generar beneficios para la empresa a través de optimizar costos, mejorar el ambiente laboral, generar más utilidades, entre otros aspectos que dependerán exclusivamente de los conocimientos y habilidades con las que cuenta el gerente de la organización y el tipo de manejo que le da a las mismas en beneficio de la organización.

3.2.1.2. Planeación táctica

Torres - Torres (2014), citado por Baltazar - Diaz (2019), el plan táctico proviene del plan estratégico y es la fuente del plan operativo, el plan táctico también se enfoca en las acciones más importantes que debe realizar la unidad organizativa para el desempeño de sus funciones. Plan estratégico. (pág. 42)

Morris Sey (1996), citado por Baltazar - Diaz (2019), Un plan táctico es un documento que se puede utilizar para determinar los resultados específicos que una organización necesita para lograr sus objetivos dentro de un tiempo establecido. El plan consta de 6 elementos a saber: Áreas de resultados críticas (ARC) (pág. 42)

- Análisis de cuestiones críticas
- Indicadores críticos de rendimiento
- Objetivos
- Planes de acción
- Revisión del plan

Proceso de planeación táctica. El proceso de planificación es la participación continua de los gerentes y empleados clave en la formulación del plan y, lo que es más importante, los resultados tangibles de toda la organización o empresa y sus unidades individuales.

La planificación estratégica se centra en la dirección y el estado futuros de la organización o empresa. Resume todo el proceso de planificación.

La planeación es difícil pero no imposible: planificación estratégica y tácticas simultáneas.

En el proceso de planificación de su organización o empresa, el papel de la planificación táctica es diferente al de la planificación estratégica. Aunque el enfoque del plan estratégico está en el

alcance comercial de la organización o empresa y en la dirección en la que se dirige el negocio, el enfoque del plan táctico está en el destino a corto plazo de la organización o empresa y cómo lograr este objetivo.

3.2.1.3. Habilidades gerenciales

Whetten - Cameron (2011), existe una variedad de habilidades gerenciales que puede distinguir a unos de otros, estas habilidades son las que ayudan para alcanzar el éxito organizacional si son desempeñadas de manera adecuada por parte de quien la posee, contar con estas habilidades, conocimiento, características y prácticas administrativas ayudará a los líderes de la organización a obtener ciertos resultados esperados sin embargo, no siempre todo líder debe contar con las mismas habilidades y conocimientos estos pueden variar.

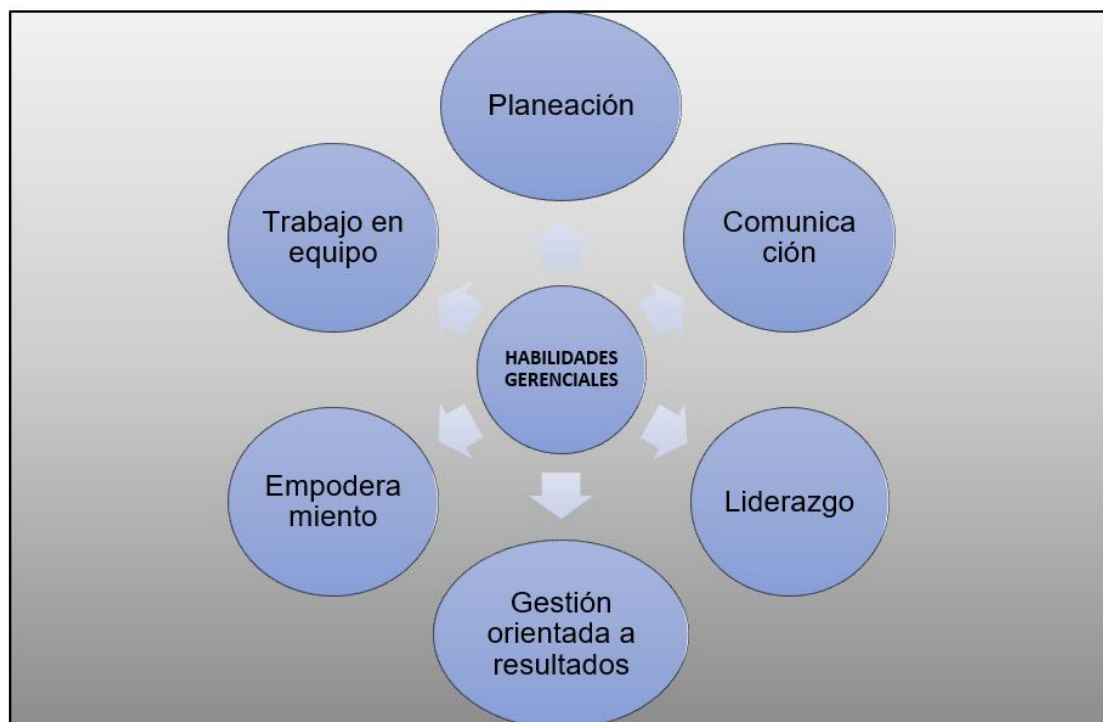
Habilidades gerenciales para directivos eficientes.

- ✓ La comunicación verbal es primordial esto incluye saber escuchar.
- ✓ Saber manejar el tiempo y el estrés de manera eficiente.
- ✓ Buen manejo de las decisiones individuales
- ✓ Reconocimientos y motivación
- ✓ Delegación de actividades según sus habilidades
- ✓ Autoconocimiento
- ✓ Formación y trabajo en equipo
- ✓ Buen manejo de conflictos

Arbeláez et al. (2015), en todas las teorías de la gestión humana el gerente es la pieza fundamental para alcanzar el éxito de la entidad, el gerente o administrador debe contar con algunas habilidades específicas que le llevarán a desarrollar un buen trabajo y alcanzar sus objetivos en la organización sea cual sea el entorno competitivo en el que se desarrolla.

Figura 1

Habilidades gerenciales



La planeación: El líder de la organización debe ser capaz de planear lo cual debe ser un proceso metódico, consciente y disciplinado que conlleve al cumplimiento de metas de manera calculada.

El liderazgo: Según el autor Maxwell (2012) menciona que el liderazgo es la capacidad con la que cuenta el gerente de una organización para influenciar y guiar a todo aquel talento humano que esté bajo su dirección para alcanzar un mismo objetivo mejorando sus actitudes y



habilidades, por otra parte el líder debe ser capaz de motivar a sus seguidores alcanzar objetivos de manera eficiente.

Peiró (2020), las habilidades gerenciales son aquellas actitudes y aptitudes con las que cuenta el gerente de la organización lo que le llevará alcanzar el éxito organizacional y estas pueden ser:

- ✓ **Habilidades técnicas:** Este tipo de habilidades, que incluyen la preparación de documentos, el uso de varios programas informáticos y la comprensión de cómo utilizar adecuadamente el equipo necesario en el trabajo, están ligadas a cuestiones técnicas.
- ✓ **Habilidades humanas:** este tipo de habilidades son esenciales para cualquier gerencia, o en un líder responsable de una organización. Las buenas relaciones interpersonales, la comunicación con el resto de trabajadores, trabajo en equipo, empatizar, y entablar conversación con empleados, consumidores, o proveedores, es algo fundamental para el funcionamiento de la organización.
- ✓ **Habilidades creativas:** estas habilidades nos permiten solucionar posibles problemas de manera más eficiente y rápida por otra parte también nos permite desarrollar nuevos proyectos, innovar entre otros aspectos.

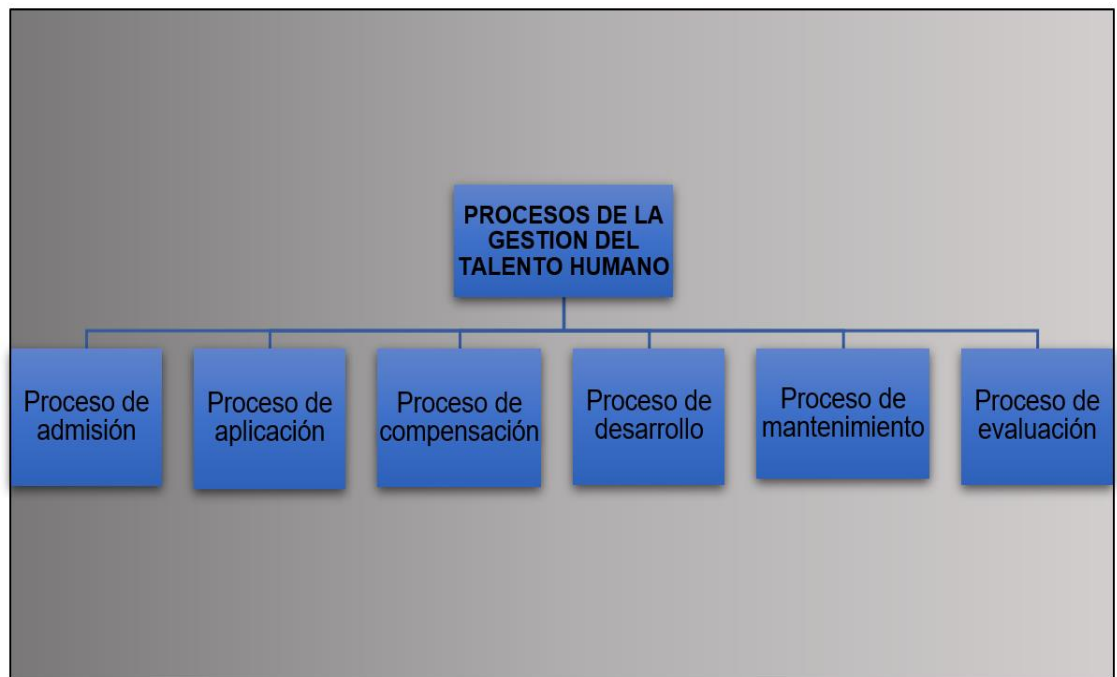
3.2.2. Gestión del talento humano

De acuerdo a Chiavenato (2009), es el conjunto de normas y procedimientos que las organizaciones deben seguir para gestionar el talento desde que se contrata a un candidato hasta el momento de su

evaluación de desempeño. Implica una serie de procedimientos que nos permiten maximizar el conocimiento y las capacidades de los miembros de la entidad para lograr un objetivo determinado, ya sea a corto o largo plazo.

Figura 2

Procesos



Nota: Chiavenato (2009)

Dessler - Juárez (2011), es crucial que las empresas cuenten con recursos humanos competentes que, mediante su conocimiento y desarrollo de habilidades, ayuden a alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Las organizaciones necesitan analizar estos factores para tener el mejor talento.

- Analizar los puestos que requieren nuevo personal.
- Selección de los postulantes adecuados.



- Guía y capacitación a los nuevos ingresos para reforzar sus habilidades.
- Administrar y planear los incentivos del colaborador para hacerlos sentir miembros importantes de la organización.
- Evaluar el desempeño
- Establecer mejores estrategias de comunicación.
- Habilidades gerenciales que permitan detectar al mejor talento.

Collings et al. (2019), las organizaciones actuales buscan talento altamente competitivo que pueda alcanzar y más allá de sus objetivos, que tenga una perspectiva amplia que incluya un contexto global, evolucione rápidamente y sea flexible y adaptable a un número creciente de nuevos sistemas. Por eso crean modelos de gestión del talento actualizados y más sofisticados que funcionan como agentes de la organización y eliminan cualquier margen de error. Es necesario implementar procedimientos eficaces de desarrollo organizacional tan pronto como se identifique el talento de los empleados, la cooperación y la comunicación efectiva, entre otras cosas, ya que determinarán el éxito o el fracaso de la empresa.

Ruíz et al. (2017), hay que tener en cuenta todos los negocios al mismo tiempo, tanto en términos de eficiencia como de eficacia. La eficiencia mide el conocimiento y las habilidades del talento de la organización, mientras que la eficacia mide los medios por los cuales se obtienen los resultados. Incluso si el objetivo es gestionar el conocimiento y las habilidades del talento, esto sigue siendo cierto. Cada miembro debe operar de forma independiente y eficiente para poder completar sus tareas.

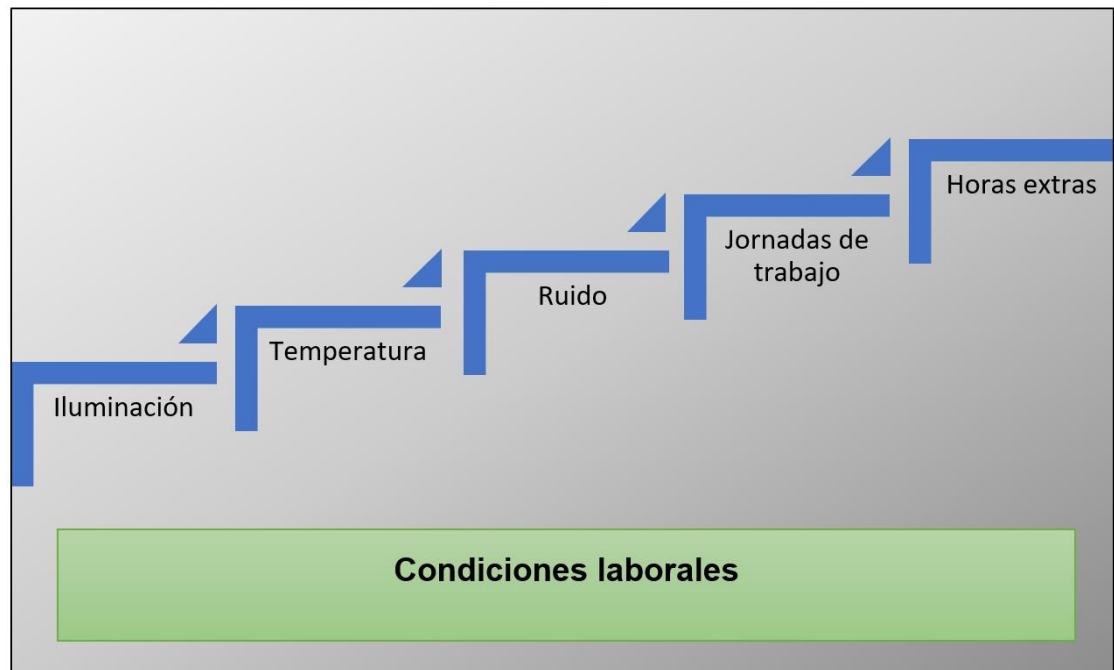


Cuesta (2010), el éxito que alcanzan las organizaciones no depende de sus recursos económicos, tecnológicos ni energéticos, el éxito o fracaso de una entidad en gran medida dependerá del talento con el que cuenta, y como los administradores tienen la habilidad de poder gestionarlo dirigir y potencializar las habilidades de los talentos con el único objetivo de alcanzar el éxito organizacional.

Según este autor, el éxito o el fracaso de las entidades, en gran parte, dependen con el material humano con que cuentan, si estos realmente poseen el talento para desarrollarse como parte de la organización, contribuirán con eficiencia y eficacia a la empresa, de no ser así, habrá resquebrajamiento en dicha organización.

3.2.2.1. Condiciones Laborales

Chiavenato (2007), explica que el entorno físico en el que se hallan los empleados mientras desempeñan un puesto de trabajo dentro de una empresa se conoce como condiciones de trabajo. El entorno físico y ocupacional en el que se desempeña una persona mientras desempeña sus funciones en un puesto de trabajo se conoce como ambiente de trabajo.

Figura 3*Condiciones laborales*

Pérez - Merino (2010), las condiciones de trabajo son el entorno en el que operan los empleados. Esto incluye la calidad, seguridad y limpieza de la infraestructura, entre otros causales que afectan la sanidad y el bienestar del personal. Estos factores dependen en gran medida de qué tan bien los empleados colaboran entre sí y logran los objetivos organizacionales.

Cortés (2012), las condiciones laborales es todo aquello que gira en el entorno a los colaboradores de la organización no solo aspectos físicos, químicos, o técnicos, sino que también se debe incluir el aspecto psicológico o social lo cual influye en los colaboradores, en tal sentido el ambiente laboral lo podemos sub dividir en:

- ✓ **Ambiente orgánico:** el bienestar físico de los trabajadores puede verse afectado por varias condiciones ambientales, que incluyen, entre otras, la manipulación de objetos punzantes, el transporte de

carga, la iluminación, los niveles de ruido y la presencia de enfermedades.

- ✓ **Ambiente psicológico:** relacionado con el sistema de trabajo en la organización que puede generar satisfacción o insatisfacción en los trabajadores.
- ✓ **Ambiente social:** tiene que ver con las relaciones sociales que se dan en la empresa como cultura, valores internos de la empresa, sistemas de mando, política de salarios, sistemas de promoción y ascensos, etc.

3.2.2.2. Perspectiva laboral

Switzerland (2024). El reciente Foro Económico Mundial de 2024 ha puesto de manifiesto el cambiante panorama del mundo laboral, impulsado por la rápida evolución tecnológica, los cambios en las preferencias laborales y los desafíos económicos. En este contexto dinámico, comprender las tendencias emergentes y los desafíos que enfrentamos en el futuro del trabajo del siglo XXI se vuelve fundamental. A través del análisis de datos y la visión experta, podemos trazar una clara hoja de ruta para prosperar en este entorno en constante transformación.

La marca tecnológica. La transformación digital y la inteligencia artificial (IA) encabezan la revolución en el mercado laboral. Se prevé que para 2027, la mitad de las habilidades laborales se vean influenciadas por estas tecnologías emergentes. Aunque la IA promete aumentar la productividad y la eficiencia, también plantea desafíos como la automatización de tareas y la redefinición de roles laborales. Sin embargo,

según el Foro Económico Mundial, se estima que la IA y la robótica generarán al menos 133 millones de nuevos empleos a nivel mundial para 2024.

Empleos en la era tecnológica. Paralelamente a la revolución de la IA, estamos siendo testigos de un notable incremento en los empleos digitales a nivel global. Se proyecta que para 2030, existirán más de 92 millones de empleos digitales, ofreciendo oportunidades laborales mejor remuneradas y desempeñando un papel crucial en la mitigación de la escasez de talento cualificado. Según datos del Banco Mundial, la economía digital representará el 25% del PIB mundial para 2024.

Flexibilidad y adaptabilidad. La pandemia de COVID-19 ha provocado una transformación radical en nuestras prácticas laborales, acelerando la adopción del trabajo remoto. Aunque las ofertas de empleo totalmente remotos han disminuido, el interés en el trabajo remoto o híbrido sigue siendo alto entre los trabajadores. Esta evolución ha impulsado el surgimiento de oficinas "pop-up" y espacios de trabajo comunitarios, ofreciendo alternativas dinámicas al tradicional entorno de oficina.

3.2.2.3. Desarrollo personal

Prado (1998), los cuatro aspectos del desarrollo de las personas son acciones, capacidades, aprendizaje e identidad. Dicho de otra manera:

- ✓ **La aptitud**, todo aquello que el trabajador hace o puede hacer dentro y fuera de la organización.



- ✓ **La actitud**, es la motivación detrás de una acción realizada por el trabajador, una expresión de nuestras tendencias innatas que están dictadas por nuestras creencias. Como tal, está más asociado a las capacidades, es decir, a la manera en que el trabajador realiza y desarrolla sus actividades.
- ✓ **El aprendizaje**, es la disposición y capacidad de adquirir nuevos conocimientos y saber cómo ser aplicadas y la capacidad de autogestión personal mientras desarrollan y potencializan los nuevos conocimientos adquiridos a lo largo de la vida.
- ✓ **La pasión vocacional**, todo trabajo requiere pasión, que se muestra a través del sentido de sí mismo de un individuo o a través de sus experiencias a lo largo del tiempo. Es importante trabajar en un proyecto que te brinde felicidad en lugar de simplemente trabajar por trabajar.

Bestraten et al. (2011), hoy en día, a pesar de la aparente sobreabundancia de trabajadores, las organizaciones están trabajando más para minimizar los errores en las decisiones de contratación. Están buscando personas que puedan aprender nuevas habilidades a diario, que puedan adaptarse a circunstancias cambiantes, que puedan innovar y que puedan promover su desarrollo personal para ayudar a la entidad a alcanzar sus metas.



3.3. MARCO CONCEPTUAL

Condiciones laborales

Las condiciones laborales es todo aquello que gira en torno a los colaboradores de la organización tales como los aspectos físicos, químicos, técnicos, también se debe incluir el aspecto psicológico y social lo cual influye en los colaboradores y su desempeño laboral.

Correlación lineal simple

Una prueba utilizada para determinar la conexión estadística entre dos variables continuas es la coeficiencia correlativa de Pearson. La coeficiencia correlativa puede tener valores entre -1 y +1 si la relación entre los ítems no es lineal.

Al examinar el vínculo entre dos variables aleatorias cuantitativas, como la asociación entre altura y peso, se utiliza la coeficiencia correlativa de Pearson. Es una métrica que proporciona detalles sobre la solidez y el curso de la relación.

Desarrollo personal

El desarrollo personal se refiere a cualquier táctica utilizada para mejorar el trabajo y el desarrollo personal de un individuo mejorando sus habilidades, conocimientos y actitudes positivas, así como sus conocimientos y/o competencias dentro del negocio.



Estadística paramétrica

La estadística paramétrica obedece a la distribución de datos recopilados, en las que las medidas de tendencia central son iguales y en consecuencia la gráfica resulta ser una campana de Gauss, es decir simétrica.

Gestión del talento humano

Consiste en la identificación y manejo adecuado del talento con el que cuenta la organización analizando las competencias profesionales, actitudes y aptitudes que reúnen los individuos para lo cual se sigue una serie de procesos que permitirá contar con el mejor talento que aporte en el acatamiento de metas y finalidades dentro la organización.

Habilidades gerenciales

Las capacidades de gerencia son conocimientos y habilidades con las que cuenta la cabeza de una organización "gerente" para llevar a cabo con éxito y liderazgo las actividades dentro la organización de manera eficiente.

Modelos gerenciales

Los modelos gerenciales son aquellas bases y medios de gestión con las que cuentan las empresas aplicadas estratégicamente para dirigir y desarrollar su sistema interno. Estas estrategias deben estar acorde con la realidad que vive la organización y con el objetivo de alcanzar el éxito.

Perspectiva laboral: El desarrollo personal es muy importante y saber dónde se encuentra el directivo y sus colaboradores en cuanto al desarrollo



personal es el primer paso para mejorar la oferta de aprendizaje. De esta forma, se asegura de que se coincide con las expectativas de los colaboradores sobre lo que quieren de su empleador, al igual que ellos pueden asegurarse de cumplir con sus expectativas dentro la organización.

Planeación táctica

Se dice planeación táctica a todo aquel proceso que centra a las estrategias y planes de acción, preferentemente a corto plazo.

Prácticas gerenciales

Las practicas gerenciales hacen referencia, a todas las acciones que la gerencia desarrolla en todos los ámbitos, tanto internos como externos, con un fin de lograr el objetivo de manera eficiente teniendo en cuenta siempre cual es la visión y misión de la organización.

Prueba de hipótesis

El examen de hipótesis se ejecuta en base a los supuestos, en el que se acude a las hipótesis estadísticas, que son la H_a y la H_o . Las mismas que se comprueban mediante procedimientos estadísticos.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

Monje (2011), una hipótesis generalizadora que será puesta a prueba por la información recopilada de una muestra de un proyecto de exploración. Se debe expresar la conexión entre dos o más variables y dejar claro cómo se comprobará esta relación. (pág. 82)

Valderrama - León (2000), estas son teorías tentativas o presunciones sobre un fenómeno o verdad pertenecientes a una porción particular y considerable de la realidad. (pág. 16)

4.1. Hipótesis general

La relación de los modelos gerenciales de los directivos con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024, es significativa.

4.2. Hipótesis específicas

HE₁. Las prácticas gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.

HE₂: La planeación táctica de los directivos se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.

HE₃. Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.

4.3. VARIABLES

Briones (2002), las variables son cualidades, rasgos o características que existen en los individuos en diversos grados o de diversas maneras y que, por lo tanto, se derivan en agrupaciones o categorías sociales. Como resultado, hay factores como la edad, el ingreso, el sexo, la educación y el empleo que, como es evidente, se correlacionan en mayor o menor medida con una determinada propiedad en las personas o en otras modalidades. (pág. 29)

Quispe, et al. (2019), este tipo de símbolo, como X, Y o H, puede aceptar cualquier valor de un rango predeterminado de valores; este rango se conoce como dominio de la variable. De igual forma, estas son las características o factores que se investigan, entre ellos la clase social, el sexo, el dinero y la educación. Hay dos categorías de variables: cualitativas y cuantitativas. (pág. 13)

Las variables son los atributos o características susceptibles a medir.



Variable 1

Modelos gerenciales

Dimensiones

- Prácticas gerenciales
- Planeación táctica
- Habilidades gerenciales

Variable 2

Gestión del talento humano

Dimensiones

- Condición laboral
- Perspectiva laboral
- Desarrollo personal

4.4. Operacionalización de variables

Sánchez (s/f.), la definición de variables a partir de elementos rigurosamente medidos y conocidos como indicadores es el primer paso del proceso. (pág. 100).

Tabla 1

Cuadro de operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable 1. MODELOS GERENCIALES	1.1.Prácticas gerenciales	1.1.1. Tiempo y movimiento	Nunca (1)
		1.1.2. Gestión de recursos humanos	A veces (2)
		1.1.3. Empoderamiento	Casi siempre (3)
		1.1.4. Énfasis en la calidad	Siempre (4)
	1.2.Planeación táctica	1.2.1. Enfoque al cliente	
		1.2.2. Enfoque basado en procesos	
		1.2.3. Planeación	
		1.2.4. Comunicación fluida	
	1.3.Habilidades gerenciales	1.3.1. Liderazgo	
		1.3.2. Trabajo en equipo	
		1.3.3. Toma de decisiones	
		1.3.4. Evaluación por resultados	
Variable 2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	2.1.Condición laboral	2.1.1. Técnicas y criterios de selección	Nunca (1)
		2.1.2. Conocimiento y de capacidad	A veces (2)
		2.1.3. Relaciones con los empleados	Casi siempre (3)
		2.1.4. Higiene, salubridad y calidad de vida	Siempre (4)
	2.2.Perspectiv a laboral	2.2.1. Monitoreo de personal	
		2.2.2. Sistemas de información	
		2.2.3. Eficacia y eficiencia	
		2.2.4. Tendencias de empleo	
	2.3.Desarrollo personal	2.3.1. Orientación a las personas	
		2.3.2. Desempeño laboral	
		2.3.3. Desarrollo de personas y de organización	
		2.3.4. Remuneraciones, beneficios y servicios	

Nota: Elaboración propia en base a variables, dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La exploración es de perspectiva cuantitativa, debido a que la información que se capta mediante los instrumentos es de escala ordinal, y se cuantifica para realizar el análisis e interpretación correspondiente. En otros términos, se vale de procedimientos matemáticos.

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Calduch (2014), es el conjunto de funciones, metodologías y estrategias que deberían usarse de forma coordinada para desarrollar adecuada y completamente cada paso del proceso de exploración. (pág. 28)

Debido a que consta de una descripción del problema, una hipótesis, una demostración de hipótesis y cualquier conclusión o teoría extraída, la metodología utilizada en esta investigación se conoce como método científico. En concreto, se le conoce como método matemático porque hace uso de métodos estadísticos.

Es importante precisar que también se usa el método matemático, porque se vale como herramienta de exploración de los modelos estadísticos.



5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La exploración es de tipo aplicativo, porque en la concertación del estudio se toma en cuenta los conocimientos adquiridos y que son necesarios para este tipo de trabajo.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es de nivel descriptivo-correlacional, porque describiría la vinculación de dos variables de exploración, en este caso, la correlación entre las variables de estudio.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

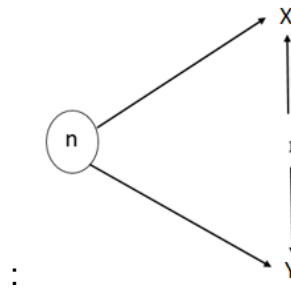
Vara (2008), los diseños están destinados a probar teorías, no a limitarlas. Como resultado, el diseño que mejor respalde su tesis es el que le permita recopilar la mayor cantidad de datos con mejor calidad y validez. (pág. 235).

Vara (2006), un plan de acción organizado que tiene como objetivo recopilar datos o conocimientos pertinentes para las dificultades actuales en función de objetivos centrales se conoce como diseño de exploración. Según esta descripción, hay dos aspectos principales del diseño exploratorio. (pág. 91).

1. Por las metas u objetivos a los que se adhiere cada plan de trabajo.
2. Por el tipo de datos o información que recopilan estas tácticas.

Se adopta el diseño no-experimental y transversal.

Asumiendo las variables de estudio y el coeficiente de correlación Rho de Spearman se esquematiza así:



:

Donde

 n = muestra X = modelos gerenciales Y = gestión del talento humano r = correlación

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Vara (2008), un grupo de individuos en los que queremos observar ciertas cualidades se conoce como población, o N . El conjunto de individuos de una región o área cambian con el tiempo y comparten una o más características se conoce como población. (pág. 238)

La población de la exploración se conformó por todos los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, siendo 180 trabajadores.

5.6.1. Muestra

Vara (2008), la colección de instancias tomadas de una población y elegidas mediante una técnica de muestreo se conoce como muestra (denotada por n). Siempre hay una muestra dentro de la población. (pág. 239)

La muestra de estudio se estimó mediante técnicas estadísticas, siendo 123 trabajadores. El tipo de muestreo es el de al azar simple sin reemplazamiento.

Fórmula estadística para hallar el tamaño mínimo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2}{4N\varepsilon^2 + Z^2}$$

Donde:

$N = 180$ trabajadores (población de estudio)

$Z = 1,96$ (NC al 95%)

$\varepsilon = 0,05$ (error)

$n =$ muestra de estudio

Reemplazando los valores, se obtiene:

$$n = \frac{(180)(1,96)^2}{4(180)(0,05)^2 + (1,96)^2}$$

$n = 123$ trabajadores

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Gómez (s/f.), nuestro método de recopilación de datos será la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento. En este caso, creamos dos cuestionarios. (pág. 133)

5.7.1. Técnica

Useche, et al (2019), una encuesta es un procedimiento metódico que se usa para recaudar información (escrita o hablada) de una

muestra considerable de personas. Las interrogantes del cuestionario precodificado son la única fuente de información disponible y el tamaño de la muestra debe ser representativo de la población objetivo. (pág. 31)

La técnica ejecutada es la encuesta, para cada una de las variables de investigación.

5.7.2. Instrumento

Useche (2019), un cuestionario es utilizado por los investigadores para recopilar datos sobre un determinado evento, circunstancia o tema agrupando muchas preguntas relacionadas con él. (pág. 32).

El cuestionario es el medio físico, en este caso está elaborado según los indicadores, para cada una de las variables.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Pino (2007), las dos condiciones esenciales que debe cumplir cualquier instrumento utilizado para la recopilación de datos son validez y confiabilidad. (pág. 425)

5.8.1. Confiabilidad

Pérez (2012), uno de los requisitos técnicos que deben cumplir los equipos utilizados para la recopilación y medición de datos es la confiabilidad. Definimos confiabilidad como el grado de precisión de la medición; cuanto mayor sea la precisión-fiabilidad, menor será el error de medición. (pág. 91).

Se emplea la técnica del coeficiente alfa de Cronbach, cuyos rangos de interpretación son:

- a) 0,41 - 0,60 confiabilidad moderada
- b) 0,61 - 0,80 confiabilidad alta
- c) 0,81 - 1,00 confiabilidad muy alta

Tabla 2

Resultados de la fiabilidad de los instrumentos de investigación

Estadísticas de fiabilidad		
Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Modelos gerenciales	,819	12
Gestión del talento humano	,793	12

Nota. Elaborado a base a los resultados de la fiabilidad de instrumentos.

Para la variable modelos gerenciales

El coef. $\alpha = 0,819$ indica que el cuestionario aplicado de modelos gerenciales es muy fiable.

Para la variable gestión del talento

El coef. $\alpha = 0,793$ indica que el cuestionario aplicado de gestión del talento humano es altamente fiable.

En consecuencia, los datos recopilados en los cuestionarios de ambas variables, son altamente consistentes para esta investigación.

5.8.2. Validez

Utilizando el término validez en dos contextos diferentes:

Perez (2012), como característica técnica de un componente de recaudación de información, que indica el grado en que la herramienta mide

las cosas que se supone que debe medir. Dos expresiones de validez (concurrente y predictiva) utilizan la correlación para enfatizar el alcance de la validez, como hemos mostrado en el texto. (Pág. 98-99)

La validación se ha ejecutado por la técnica de juicio de expertos

$$CV = \frac{PT}{50} \times 100$$

CV = coeficiencia de validación

PT = Puntuación total del cuestionario

Escala de medición de resultados de la validación

- i) $CV \geq 75\%$ Declarado válida
- ii) $CV < 75\%$ No es válido

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Bermúdez - Rodríguez (2015), Una vez finalizada la fase de exploración, también conocida como trabajo de campo, se debe emprender el siguiente paso del proceso, conocido como organización y sistematización de la información.

Según Bermúdez - Rodríguez (2015), procesamiento y análisis son otros nombres para la sistematización de la información. La información se agrupa durante el procesamiento. Las cuestiones y consultas planteadas al inicio de la investigación no se abordan mediante datos aislados o sueltos (Protocolo del Proyecto de consulta). Es fundamental primero sistematizar y organizar toda la información recopilada antes de realizar un análisis, lo que implica relacionar los múltiples componentes y elementos previamente ordenados para luego pesarlos, calibrarlos y valorarlos. (pág. 243).



5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para contrastar las hipótesis de investigación se utiliza el modelo estadístico de Tau-b de Kendall, estadígrafo que mide el grado de correlación de las variables.

5.10.1. Contrastación estadística de la hipótesis general

i) Planteamiento

Ho: Los modelos gerenciales de los directivos **no** se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

Ha: Los modelos gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

ii) Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,05$$

Estadístico de Prueba

TAU-b DE KENDALL

Tabla 3*Contrastación de la hipótesis general*

Medida simétrica						
			Valor	E. E. A.	T aprox ^b	S. aprox.
Ordinal	por	Tau-b	de ,889	,020	38,251	,000
ordinal		Kendall				
N de casos válidos			123			

a. No se establece una Ho

b. Uso del error estándar asintótico, el cual asume la Ho.

Nota: Cuestionario**iii) Resultado**

En la tabla 3, estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 es menor a 0,05; contrasta la hipótesis general mediante el valor del estadístico Tau-b = 0,889

iv) Toma de decisión

Se descarta la Ho y se acepta la Ha. Los modelos gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca - 2024.

5.10.2. Contrastación estadística hipótesis 1**i) Planteamiento**

Ho: Las prácticas gerenciales de los directivos **no** se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

Ha: Las prácticas gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

ii) **Nivel de Confianza**

$$\alpha = 0,05$$

Estadístico de Prueba

TAU-b DE KENDALL

Tabla 4

Contrastación de la primera hipótesis específica

Medida simétrica					
		Valor	E. E. A.	T aprox ^b	S. aprox.
Ordinal	porTau-b	de ,762	,033	22,223	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		123			

a. No se establece una Ho.

b. Uso del error estándar asintótico, el cual asume la Ho.

Nota: Cuestionario

iii) **Resultado**

En la tabla 4, estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 es menor a 0,05; contrasta la primera hipótesis específica mediante el valor del estadístico Tau-b = 0,762

iv) **Toma de decisión**

Se descarta la Ho y se acepta la Ha. Las prácticas gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento

humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

5.10.3. Contrastación estadística hipótesis 2

i) Planteamiento de la hipótesis

Ho: La planeación táctica de los directivos **no** se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

Ha: La planeación táctica de los directivos se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

ii) Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,05$$

iii) Estadístico de Prueba

TAU-b DE KENDALL

Tabla 5

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Medida simétrica					
		Valor	E. E. A.	T aprox ^b	S. aprox.
Ordinal	por Tau-b	de ,647	,082	4,190	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		123			

a. No se establece una Ho.

b. Uso del error estándar asintótico, el cual asume la Ho.

Nota: Cuestionario

iv) Resultado

En la tabla 5, estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 es menor a 0,05; contrasta la segunda hipótesis específica mediante el valor del estadístico Tau-b = 0,647

v) Toma de decisión

Se descarta la H_0 y se acepta la H_a . La planeación táctica de los directivos se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

5.10.4. Contrastación estadística hipótesis 3**i) Planteamiento de la hipótesis**

H_0 : Las habilidades gerenciales de los directivos **no** se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

H_a : Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

ii) Nivel de Confianza

$$\alpha = 0,05$$

iii) Estadístico de Prueba

TAU-b DE KENDALL

Tabla 6*Contrastación de la tercera hipótesis específica*

Medida simétrica					
		Valor	E. E. A.	T aprox ^b	S. aprox.
Ordinal	porTau-b	de ,736	,046	14,536	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		123			

a. No se establece una Ho.

b. Uso del error estándar asintótico, el cual asume la Ho

Nota: Cuestionario**iv) Resultado**

En la tabla 6, estadísticamente la significancia de p-valor = 0,000 es menor a 0,05; contrasta la tercera hipótesis específica mediante el valor del estadístico Tau-b = 0,736

v) Toma de decisión

Se descarta la Ho y se acepta la Ha. Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo nos avocamos íntegramente en exhibir los resultados de la labor investigativa, previamente procesados mediante el uso de software estadístico SPSS. Dichos resultados se presentan en función de los objetivos de la investigación.

ASPECTOS PREVIOS PARA VALIDAR OBJETIVOS

Para probar los objetivos planteados en tal indagación se utiliza la coeficiencia vinculante Rho de Spearman denotado por " ρ ", cuyos rangos de interpretación son:

- | | | |
|------|------------------------|--|
| i) | $Rho = -1$ | Hay vinculante negativa o inversa perfecta |
| ii) | $Rho = 0$ | Vinculante nula |
| iii) | $0 < Rho < 0,20$ | Hay vinculante casi nula |
| iv) | $0,20 \leq Rho < 0,40$ | Hay vinculante baja |
| v) | $0,40 \leq Rho < 0,70$ | Hay vinculante buena/alta/significante |
| vi) | $0,70 \leq Rho < +1$ | Hay vinculante muy buena/muy |

significante

vii) $Rho = +1$

Hay vinculante positiva o directa perfecta.

6.1.1. Prueba de normalidad por la técnica de Kolmogórov-Smirnov**Tabla 7***Prueba de normalidad para elegir el estadístico de prueba ($n > 50$)*

Prueba K-S			
		MODELOS GERENCIALES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
N		123	123
Parámetros normales ^{a,b}	Media	35,04	35,07
	Desv.	5,482	5,077
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,144	,160
	Positivo	,091	,081
	Negativo	-,144	-,160
Estadístico de prueba		,144	,160
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es regular.

b. Se ha calculado partiendo de información.

c. Corrección significativa de Lilliefors.

Nota: Cuestionario acerca de modelos gerenciales y GTH aplicado al personal de la Caja Municipal Arequipa de Juliaca, 2024.

Análisis e interpretación

Los hallazgos de la tabla anterior respecto del análisis de la prueba no paramétrica de Kolmogórov-Smirnov, indica lo siguiente:

- i) Si p - valor = $0,000 < 0,05$ entonces, los datos de los modelos gerenciales no muestran una distribución normal.
- ii) Si p - valor = $0,000 < 0,05$ entonces, los datos de la gestión del talento humano no muestran una distribución normal.

Por tanto, corresponde la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

6.1.2. Contrastación del objetivo general

Tabla 8

Relación entre los modelos gerenciales y gestión del talento humano.

Correlaciones				
		MODELOS GERENCIALES		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	MODELOS GERENCIALES	Coeficiencia vinculante	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiencia vinculante	,961**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** . La vinculación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Cuestionario acerca de modelos gerenciales y GTH aplicado al personal de la Caja Municipal Arequipa de Juliaca, 2024.

Análisis e interpretación

Los hallazgos de la tabulación anterior revelan que hay una vinculación ($Rho = 0,961$) significativa, con un p-valor = 0,000 y es menor a 0,01; por tanto, existe relación entre los modelos gerenciales de los directivos y el desarrollo de capital humano en el personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

6.1.3. Contrastación del primer objetivo específico

Tabla 9

Relación entre las prácticas gerenciales y la gestión del talento humano.

Correlaciones			
		PRÁCTICAS GERENCIALES	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
Rho de	PRÁCTICAS	Coeficiencia	1,000
Spearman	GERENCIALES	vinculante	,897**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123
	GESTIÓN DE	Coeficiencia	,897**
	TALENTO HUMANO	vinculante	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	123

** . La vinculación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Cuestionario acerca de modelos gerenciales y GTH aplicado al personal de la Caja Municipal Arequipa de Juliaca, 2024.

Análisis e interpretación

Los hallazgos de la tabla anterior revelan que hay una vinculación ($Rho = 0,897$) significativa, con un p-valor = 0,000 y es menor a 0,01; por tanto, existe relación entre las prácticas de gerencia de directivos y la gestión del talento humano del personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

6.1.4. Contrastación del segundo objetivo específico

Tabla 10

Relación entre la planeación táctica y la gestión del talento humano.

		Correlaciones		
			PLANEACIÓN TÁCTICA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Rho de	PLANEACIÓN	Coeficiencia vinculante	1,000	,760**
Spearman	TÁCTICA	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiencia vinculante	,760**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	123	123	

** . La vinculación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Cuestionario acerca de modelos gerenciales y GTH aplicado al personal de la Caja Municipal Arequipa de Juliaca, 2024.

Análisis e interpretación

Los hallazgos de la tabulación anterior revelan que hay una vinculación ($\rho = 0,760$) significativa, con un p -valor = 0,000 y es menor a 0,01; por tanto, existe relación entre la planeación táctica de los directivos y la gestión del talento humano del personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.

6.1.5. Contrastación del tercer objetivo específico

Tabla 11

Relación entre las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano.

			Correlaciones	
		HABILIDADES GERENCIALES	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Rho de Spearman	HABILIDADES GERENCIALES	Coeficiencia vinculante	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coeficiencia vinculante	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

** . La vinculación es significativa en un grado 0,01 (bilateral).

Nota: Cuestionario acerca de modelos gerenciales y GTH aplicado al personal de la Caja Municipal Arequipa de Juliaca, 2024.

Análisis e interpretación

Los hallazgos de la tabla anterior revelan que hay una vinculación ($Rho = 0,827$) significativa, con un p-valor = 0,000 y es menor a 0,01; por tanto, existe relación entre las habilidades de gerencia de los directivos y la gestión del talento humano del personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca.



6.2. Discusión de resultados

La gestión del conocimiento es una forma en que los modelos de gestión que incluyen cambio organizacional, complejidad y competitividad comercial pueden invertir capital intelectual.

Según Robledo-Robledo (2023), Colombia enfrenta dificultades para desarrollar el capital humano, particularmente en la formación técnico-profesional. Esto está respaldado por estudios prospectivos realizados por el Foro Económico Mundial, que resaltan la falta de preparación de Colombia en este sentido, ya que el país debe adaptar sus planes de estudio académicos para dar cabida a los avances tecnológicos.

Según Castillo (s/f.), las dinámicas sociales y económicas no son ajenas al ritmo de cambio y de los modelos de gestión, lo que permite investigar novedosos modelos de negocio que van desde lo físico a lo digital, desde la macroempresa a la integración de la microempresa y los grandes mercados.

Castro- Delgado. (2020), Tanto el desempeño laboral como la gestión de recursos humanos son aceptables. Una vez que la institución proporcione capacitación e incentivos al desempeño, el desempeño laboral aumentará con una mejor gestión de los recursos humanos.

Según Ramírez K. (2020), la industria bancaria y financiera se ve impactada por la estrategia de gestión y la felicidad de los quechuahablantes. Así, tenemos la variable medición de la dirección empresarial y su impacto en la felicidad del usuario quechuahablante en San Martín de Porres 2019; esto está influenciado por las habilidades de liderazgo, habilidades de negociación, etc.



Según Bendezú (2019), existe una asociación sustancial de variable satisfacción y gestión de sus recursos entre los empleados del Colegio Maye San Juan de Lurigancho, Institución Educativa privada de Lima.

Orbegoso (2023), demuestra cómo el desarrollo del capital humano tiene un impacto directo y sustancial en el comportamiento organizacional del personal administrativo del Centro Hospitalario Belén de Trujillo, 2022, como lo muestra la correlación de Spearman con que se cuenta.

Encarnación (2022), existe una conexión entre la productividad del personal de administración de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán y su gestión de los recursos humanos en el año 2022. Es decir, cuando se gestionan bien los recursos humanos, los empleados pueden aprovechar todo su potencial ya que están contentos con su trabajo y pueden desenvolverse bien en un ambiente de equipo.

El estudio realizado por Barriga y Cortez (2021) examinó la vinculación entre el personal de administración de una entidad privada en la opinión de Lima sobre el liderazgo transformacional y la gestión de sus recursos humanos. En el resultado demostraron que la gestión de sus recursos humanos y el liderazgo transformador se ven relacionados; Se encontró un valor de correlación significativo de $r = 0,752$.

Laura (2022), los hallazgos muestran que la Clínica Americana de Juliaca 2021 cuenta con procesos de evaluación específicos que posibilitan el desarrollo y despliegue de recursos humanos en diversos ámbitos laborales. Se estableció que seleccionar empleados y gestión de los recursos humanos tienen una correlación sustancial con el personal de administración. Utilizar la



gestión potenciará enormemente el proceso de elección de empleados que se ajusten a la descripción del puesto.

Mazuelos (2023), el vínculo positivo extremadamente débil entre el uso de Big Data para la dirección de riesgos y la contabilidad de gestión, como lo demuestra el hallazgo de la prueba de vinculación de Spearman de 0,196. Con un margen de error del 5%, se concluye que no hay una vinculación clara entre el Big Data y la contabilidad de gestión de la industria bancaria en la provincia de Tacna, periodo 2022.

Moreno (2020) descubre, mediante el uso de un modelo de regresión lineal simple, que los puestos directivos influyen significativamente en el rendimiento organizacional de los empleados; el valor de P que se obtuvo es significativo al nivel de 0,000. Por lo tanto, el rendimiento organizacional de la agencia Tacna se beneficia al contar con puestos directivos.

Según nuestros hallazgos, existe una correlación fuerte ($p=0,961$) entre los estilos de gestión de los gerentes y el desarrollo del capital humano entre los empleados de Caja Municipal Arequipa en Juliaca.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los modelos gerenciales de los directivos se vinculan de forma significativa con la gestión del talento humano, en los empleados de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca – 2024; estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ y la coeficiencia vinculante no paramétrica de Spearman $Rho = 0,961$ (Tabla 8)

SEGUNDA. Las prácticas gerenciales de los directivos se vinculan de forma significativa con la gestión del talento humano en el personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca – 2024; estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ y la coeficiencia vinculante no paramétrica de Spearman $Rho = 0,897$ (Tabla 9)

TERCERA. La planeación táctica de los directivos se vincula de forma significativa con la gestión del talento humano en el personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca – 2024; estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ y la coeficiencia vinculante no paramétrica de Spearman $Rho = 0,760$ (Tabla 10)

CUARTA. Las habilidades de gerencia de los directivos se vinculan de forma significativa con la gestión del talento humano en el personal de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca – 2024; estadísticamente con un nivel de significancia de $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$ y la coeficiencia vinculante no paramétrica de Spearman $Rho = 0,827$ (Tabla 11)



RECOMENDACIONES

PRIMERA. La alta gerencia con sede en la ciudad de Arequipa deberá de promover e implementar cursos de capacitación, acerca de los modelos gerenciales y la gestión del talento humano, tanto a directivos y personal en diferentes agencias de la Caja Municipal Arequipa, con la finalidad de optimizar la atención a los clientes.

SEGUNDA. Los directivos de la Caja Municipal Arequipa de las diferentes agencias que existen en la localidad distrital de Juliaca deberán consolidar las prácticas gerenciales con la finalidad de mejorar la gestión del talento humano del personal de esta entidad financiera, a efecto de prestar mejor atención a los clientes y usuarios.

TERCERA. Los directivos de la Caja Municipal Arequipa de las diferentes agencias que existen en la localidad distrital de Juliaca deberán fortalecer la planeación táctica con la finalidad de elevar la gestión del talento humano del personal de esta entidad financiera, a efecto de prestar mejor atención a los clientes y usuarios.

CUARTA. Los directivos de la Caja Municipal Arequipa de las diferentes agencias que existen en la localidad distrital de Juliaca deberán promover las habilidades gerenciales con la finalidad de optimizar la gestión del talento humano del personal de esta entidad financiera, a efecto de prestar mejor atención a los clientes y usuarios.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arbeláez, J., Serna, H., & Díaz, A. (2015). *Modelos Gerenciales* (2da. Ed.). Fondo Editorial Cátedra María Cano.
[https://www.fumc.edu.co/documentos/elibros/Modelos Gerenciales-un marco conceptual 2da Ed 2015.pdf](https://www.fumc.edu.co/documentos/elibros/Modelos_Gerenciales-un_marco_conceptual_2da_Ed_2015.pdf)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis*. Arequipa: Libro electrónico disponible en www.agogocursos.com.
- Armesto, M. (2020). *La gestión del talento humano en la sostenibilidad ambiental: revisión sistemática de artículos científicos disponibles en Acceso Abierto. Publicado por Universidad César Vallejo Lima.*
- Baltazar, T.; Diaz, K. (2019). *Planeación táctica para mejorar productividad de la gerencia de servicio de administración tributaria Huancayo*. Tesis Universidad Nacional del Centro del Perú Facultad de las Ciencias de la Administración.
- Barriga, M., & Cortez, C. (2021). *Percepción del liderazgo transformacional y gestion del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima*. Tecno Humanismo. Revista Científica., Vol 1(No, 9), pp. 34 - 51.
- Bendezu, K. (2019). *Gestion del talento humano y la satisfaccion laboral de los trabajadores de una institución educativa*. Documento Investigacion Valdiza.
- Bermudez, L. & Rodriguez,, L. (2015). *Investigación en la gestión empresarial*. Lima: Editorial MACRO ECOE Ediciones.
- Bestraten, M., Guardino, X., Iranzo, Y., Pique, T., & Solorzano, M. (2011). *Seguridad en el trabajo* (1ra. Ed.). Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigacion cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: Editorial ARFO ediciones.



- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. Madrid: 2o. Edición electrónica revisada y actualizada.
- Carpio, O., & Alvarado, A. (2023). *Gestión del talento humano y capacitación de los trabajadores de la Empresa Los Chasquis S.R.L, Ilo 2023*. tesis Universidad José Carlos Mariátegui. Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Castillo, A. (s/f.). *Vigencia de los modelos gerenciales modernos en la sociedad del siglo XXI*.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina. Revista Multidisciplinar ciudad de México., Vol. 2(No. 107), pp. 684.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones*. (8va. Ed.). MC. Graw Hill Interamericana.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra. Ed.). MC. Graw Hill.
- Collings, D., Scullion, H., & Caligiuri, P. (2019). *Global Talent Management* (2da. Ed.). British Library Cataloguing.
<https://api.ngampooz.com/images/107438/Global-Talent-Management-Routledge.pdf>
- Cortés, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales* (10ma. Ed.). EditorialL Téber Flores, S.L.
[file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/seguridad e higiene en el trabajo \(JM Corte-10ed\)-comprimido.pdf](file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/seguridad e higiene en el trabajo (JM Corte-10ed)-comprimido.pdf)
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento* (2da. Ed.). ECOE-Ediciones.



- Deming, E. (1994). *La nueva Economía Para la industria, el gobierno y la educación* (1ra. Ed.). Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study. <https://docplayer.es/80111778-La-nueva-economia-para-la-industria-el-gobierno-y-la-educacion.html>
- Dessler, G., & Juárez, V. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (5ta. Ed.). Pearson Educación.
- Encarnación, N. (2022). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2022*. Tesis Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Facultad de Ciencias Administrativas y turismo.
- Gómez, E. (s/f.). *Elaboración del proyecto de investigación*. Lima: EDITORES A.F.A. Importadores S.A.
- Imai, M. (2003). *Cómo implementar el Kaizén en el sitio de trabajo*. (Gemba). Santafé de Bogotá. Editorial Mc Graw-Hill.
- Laura, S. (2022). *Gestión del talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021*. Tesis Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
- Mazuelos, P. (2023). *El y la contabilidad gerencial en el sector bancario de la provincia de Tacna, 2022*. *Big Data*. Repositorio Universidad Privada de Tacna. doi:URI <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3096>
- Maxwell, J. (2012). *Liderazgo 101* (1ra. Ed.). Grupo Nelson.
https://www.academia.edu/9012821/_Leadership_101_Maxwell_John_C_Li
derazgo_101
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Neiva: Texto universitario Universidad Surcolombiana Facultad de Ciencias sociales y humanas.
- Morales, J. (2016). *Modelos Gerenciales*. Academia.
https://www.academia.edu/28434166/Modelos_Gerenciales



- Moreno, C. (2020). *La influencia de los roles gerenciales en el desempeño organizacional de los colaboradores del Banco Scotiabank agencia Tacna, periodo 2020*. Universidad Privada de Tacna. Facultad de Ciencias Empresariales.
- Muchica, E. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social Puno - 2022*. Tesis Universidad Autónoma del Perú. Escuela Profesional de Administración de Empresas. doi: ORCID: 0000-0001-8371-088
- Orbegoso, R. (2023). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital Belén, Trujillo 2022*. Tesis Universidad Nacional de Tumbes. Escuela de Posgrado.
- Peiró, R. (2020). *Habilidades Gerenciales*. Economipedia.Com.
<https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html>
- Pérez, J., & Merino, M. (2010). *Condiciones de Trabajo*. Definición.
<https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Perez, R. (2012). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Madrid: Editado en la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Prado, L. (1998). *Liderazgo y gestión de personal* (1ra. Ed.). Academia y certificación de la UAD Argentina.
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial MACRO.
- Quispe, A., Calla, K., Yangali, J., Rodríguez, J., & Pumacayo, I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica*. Bogotá: Editorial Eidec.
- Ramírez, K. (2020). *El manejo gerencial de la Banca y Finanzas y la satisfacción del usuario quechua, San Martín de Porres, 2019*. Trabajo de investigación Universidad Privada del Norte. Facultad de Negocios.
- Ramírez, M., Romero, H., & Aguirre, M. (2021). *Caracterización de las prácticas*



gerenciales en las medianas empresas. 593 Digital Publisher CEIT.
file:///C:/Users/Multicomp/Downloads/676-Artículo_manuscrito_ensayo-5949-1-10-20210901.pdf

Ramirez,, R., ESpíndola,, C., Ruiz, , G., & Hungueth,, A. (2019). *Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico*. Revista científica Scielo., Vol. 30(No. 6).

Ramirez, W. (2022). *Gestion del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura*. Vol. 29(No. 1). doi:DOI: <https://doi.org/10.30554/lumina>

Robledo,, J., & Robledo,, A. (2023). *Los desafíos del capital humano: una aproximacion desde la formacion técnica profesional*. Revista Tajamar, Vol. 1(No. 1), pp. 5-28.

Ruíz, I., Ruíz, A., & Martínez, P. (2017). *Gestión del Talento Humano, en la selección del personal administrativo* (1ra. Ed.). Grupo compÁs.

Sánchez, J. (s/f.). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Impreso digital SOLUCIONES GRÁFICAS SAC.

Serna, H. (2008). *Gerencia estratégica*. 10ma ed., Ed. 3R Editores. Bogotá, Colombia

Switzerland, D. (2024). *Oro Económico Mundial 2024*. Editado en Reunión Anual del Foro Económico Mundial

Useche,, M., Artigas,, W., Queipo,, B., & Perozo,, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativas*. Bogotá: Editorial Gente Nueva.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigacion científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Valderrama, S., & León. L. (2000). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigacion científica*. Lima: Editorial San Marcos.



- Vara, A. (2006). *La Lógica de la Investigación en las Ciencias Sociales*. Lima: Editada por la Asociación de las Minorías.
- Vara, A. (2008). *La tesis de maestría en educación*. Lima: Instituto para la Calidad de la Educación Universidad de San Martín de Porres.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Editorial MACRO.
- Wilson, T. (1997). *Manual del empowerment: cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. Barcelona: Gestión 2000
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8va. Ed.). Pearson Education.



ANEXOS



Anexo 1
Matriz de consistencia

TÍTULO: **MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de los modelos gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación de las prácticas gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de la planeación táctica con la gestión del talento</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación de los modelos gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Estimar la relación de las prácticas gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p> <p>Precisar la relación de la planeación táctica con la gestión del talento</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La relación de los modelos gerenciales de los directivos con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Las prácticas gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Modelos gerenciales</p>	<p>Prácticas gerenciales</p> <p>Planeación táctica</p> <p>Habilidades gerenciales</p>	<p>-Tiempo y movimiento de recursos humanos</p> <p>-Empoderamiento</p> <p>-Énfasis en la calidad</p> <p>-Enfoque al cliente</p> <p>-Enfoque basado en procesos</p> <p>-Planeación</p> <p>-Comunicación fluida</p> <p>-Liderazgo en equipo</p> <p>-Toma de decisiones</p> <p>-Evaluación por resultados</p>



<p>humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de las habilidades gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024?</p>	<p>humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p> <p>Estimar la relación de las habilidades gerenciales con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p>	<p>La planeación táctica de los directivos se relaciona significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p> <p>Las habilidades gerenciales de los directivos se relacionan significativamente con la gestión del talento humano de los trabajadores de la Caja Municipal Arequipa de la localidad distrital de Juliaca, en el año 2024.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Gestión del talento humano</p>	<p>Condición laboral</p> <p>Perspectiva laboral</p> <p>Desarrollo personal</p>	<p>-Técnicas y criterios de selección</p> <p>-Conocimiento y de capacidad</p> <p>-Relaciones con los empleados</p> <p>-Higiene, salubridad y calidad de vida</p> <p>-Monitoreo de personal</p> <p>-Sistemas de información</p> <p>-Eficacia y eficiencia</p> <p>-Tendencias de empleo</p> <p>-Orientación a las personas</p> <p>-Desempeño laboral</p> <p>-Desarrollo de personas y de organización</p> <p>-Remuneraciones, beneficios y servicios</p>
--	---	--	---	--	--

Anexo 2

Matriz de datos

*BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0	La atención res...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0	El gerente disp...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0	El gerente impl...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0	Para la atenció...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0	La atención est...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0	Se implementa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0	Las actividades...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0	Se observa una...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0	Los directivos p...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0	Los directivos r...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0	Los directivos r...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0	Implementan la...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Q1	Númérico	8	0	Se empleas téc...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Q2	Númérico	8	0	El ingreso medi...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Q3	Númérico	8	0	Los directivos s...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Q4	Númérico	8	0	Los trabajadore...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Q5	Númérico	8	0	Se implementa ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Q6	Númérico	8	0	Existe el uso d...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Q7	Númérico	8	0	Los trabajadore...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Q8	Númérico	8	0	Los directivos b...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

*BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
21	Q9	Númérico	8	0	Realizan la orie...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Q10	Númérico	8	0	Continuamente ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Q11	Númérico	8	0	Existe desarroll...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Q12	Númérico	8	0	Tienen políticas...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	X	Númérico	8	0	MODELOS GE...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
26	X1	Númérico	8	0	PRÁCTICAS G...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
27	X2	Númérico	8	0	PLANEACIÓN ...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
28	X3	Númérico	8	0	HABILIDADES ...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
29	Y	Númérico	8	0	GESTIÓN DEL ...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
30	Y1	Númérico	8	0	CONDICIÓN LA...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
31	Y2	Númérico	8	0	PERSPECTIV...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
32	Y3	Númérico	8	0	DESARROLLO...	Ninguno	Ninguno	3	Derecha	Nominal	Entrada
33	PX	Númérico	8	0	MODELOS GE...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
34	PX1	Númérico	8	0	PRÁCTICAS G...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
35	PX2	Númérico	8	0	PLANEACIÓN ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
36	PX3	Númérico	8	0	HABILIDADES ...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
37	QY	Númérico	8	0	GESTIÓN DEL ...	{1, Nunca}...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal	Entrada
38	QY1	Númérico	8	0	CONDICIÓN LA...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
39	QY2	Númérico	8	0	PERSPECTIV...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
40	QY3	Númérico	8	0	DESARROLLO...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**



*BASE DATOS IRMA.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX1	PX2	PX3	QY1	QY2	QY3				
1	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	
2	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	3	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	
3	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4	36	11	12	15	33	11	10	12	3	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	43	15	13	15	41	15	13	13	4	4	3	4	3	4	3	3
5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	10	12	12	34	10	12	12	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	23	7	8	8	25	7	8	10	2	2	2	2	2	2	2	3
7	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	27	9	8	9	27	9	9	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	35	12	11	12	36	12	11	13	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	31	9	11	11	31	9	11	11	3	2	3	3	3	2	3	3
10	4	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	31	10	10	11	31	9	10	12	3	3	3	3	3	2	3	3
11	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	40	12	13	14	37	12	14	11	3	3	4	4	3	3	4	3	4
12	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4
13	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	3	4
14	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	42	14	13	15	43	14	13	16	4	4	3	4	4	4	4	3	4
15	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	35	13	10	12	35	13	10	12	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	26	9	8	8	26	9	9	10	2	2	2	2	2	2	2	3
17	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26	8	8	9	26	8	9	9	2	2	2	2	2	2	2	2
18	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	36	12	12	12	37	12	12	13	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

*BASE DATOS IRMA.sav (ConjuntoDatos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX1	PX2	PX3	QY1	QY2	QY3					
19	3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2	33	9	15	11	33	9	13	11	3	2	3	3	3	2	3	3		
20	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3		
21	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	39	11	13	14	38	11	14	13	3	3	4	4	3	3	4	3	
22	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4	
23	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	3	4	
24	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43	15	13	15	44	15	13	16	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	13	12	12	37	13	12	12	3	3	3	3	3	3	3	3		
26	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	39	11	13	14	38	11	14	13	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
27	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4	
28	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4	36	11	12	15	33	11	10	12	3	3	3	4	3	3	3	3	
29	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	43	15	13	15	41	15	13	13	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
30	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	34	10	12	12	34	10	12	12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
31	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	23	7	8	8	25	7	8	10	2	2	2	2	2	2	2	3	
32	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	27	9	8	9	27	9	9	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
33	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	35	12	11	12	36	12	11	13	3	3	3	3	3	3	3	3	
34	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	31	9	11	11	31	9	11	11	3	2	3	3	3	2	3	3
35	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
36	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	40	12	13	14	37	12	14	11	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3

Vista de datos Vista de variables



*BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX1	PX2	PX3	QY1	QY2	QY3				
37	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4		
38	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	4	
39	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42	14	13	15	43	14	13	16	4	4	3	4	4	4	3	4
40	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	33	11	10	12	35	13	10	12	3	3	3	3	3	3	3	
41	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	26	9	8	8	28	9	9	10	2	2	2	2	2	2	2
42	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	26	8	8	9	26	8	9	9	2	2	2	2	2	2	2
43	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	36	12	12	12	37	12	12	13	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2	33	9	15	11	33	9	13	11	3	2	3	3	3	2	3	3
45	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3
46	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39	11	13	14	38	11	14	13	3	3	4	4	3	3	4	3
47	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4
48	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	3	4
49	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43	15	13	15	44	15	13	16	4	4	3	4	4	4	3	4
50	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37	13	12	12	37	13	12	12	3	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	39	11	13	14	38	11	14	13	3	3	4	4	3	3	4	3
52	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4
53	3	4	1	3	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	4	36	11	12	15	33	11	10	12	3	3	3	4	3	3	3	3
54	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	43	15	13	15	41	15	13	13	4	4	3	4	3	4	3	4

Vista de datos Vista de variables

*BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX1	PX2	PX3	QY1	QY2	QY3				
55	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	10	12	12	34	10	12	12	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	23	7	8	8	25	7	8	10	2	2	2	2	2	2	2	3
57	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	27	9	8	9	27	9	9	9	2	2	2	2	2	2	2	2
58	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	3	35	12	11	12	36	12	11	13	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	2	31	9	11	11	31	9	11	11	3	2	3	3	2	3	3
60	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3
61	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	40	12	13	14	37	12	14	11	3	3	4	4	3	3	4	3
62	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4
63	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	3	4
64	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42	14	13	15	43	14	13	16	4	4	3	4	4	4	3	4
65	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	35	13	10	12	35	13	10	12	3	3	3	3	3	3	3	3
66	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	26	9	8	8	28	9	9	10	2	2	2	2	2	2	2	2
67	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26	8	8	9	26	8	9	9	2	2	2	2	2	2	2	2
68	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	36	12	12	12	37	12	12	13	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2	33	9	15	11	33	9	13	11	3	2	3	3	3	2	3	3
70	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3
71	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	39	11	13	14	38	11	14	13	3	3	4	4	3	3	4	3
72	4	4	3	4	2	1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4

Vista de datos Vista de variables



BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX1	PX2	PX3	QY1	QY2	QY3				
73	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	4	
74	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
75	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
76	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4		
77	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4		
78	3	4	1	3	3	1	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	3	6	11	12	15	33	11	10	12	3	3	3	4	3	3	3
79	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
80	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
81	2	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
82	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
83	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	2	1	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
84	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	1	9	11	11	3	1	1	3	2	3	3	3	2	3	3
85	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
86	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
87	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
88	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	8	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	4
89	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Vista de datos Vista de variables

BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX1	PX2	PX3	QY1	QY2	QY3				
91	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	26	9	8	8	28	9	9	10	2	2	2	2	2	2	3	
92	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26	8	8	9	26	8	9	9	2	2	2	2		
93	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	36	12	12	12	37	12	12	13	3	3	3	3	3	3	3	
94	3	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	33	9	15	11	33	9	13	11	3	2	3	3		
95	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
96	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3		
97	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
98	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	8	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	4
99	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
100	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
101	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	
102	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
103	3	4	1	3	3	1	3	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
104	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
105	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
106	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
107	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
108	4	3	3	2	1	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables



*BASE DATOS IRMA.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda



9:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	PX	PX1	PX2	PX3	QY	QY1	QY2	QY3				
109	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	31	9	11	11	31	9	11	11	3	2	3	3	3	2	3	3		
110	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3		
111	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	40	12	13	14	37	12	14	11	3	3	4	4	3	3	4	3		
112	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4		
113	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
114	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42	14	13	15	43	14	13	16	4	4	3	4	4	4	3	4		
115	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	35	13	10	12	35	13	10	12	3	3	3	3	3	3	3	3		
116	2	3	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	26	9	8	8	28	9	9	10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
117	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	26	8	8	9	26	8	9	9	2	2	2	2	2	2	2	2		
118	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	36	12	12	12	37	12	12	13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
119	3	2	2	2	4	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	33	9	15	11	33	9	13	11	3	2	3	3	2	3	3	
120	3	3	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	30	9	10	11	31	9	10	12	3	2	3	3	3	2	3	3		
121	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	39	11	13	14	38	11	14	13	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
122	4	4	3	4	2	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	4	4	3	4	4	39	15	8	14	40	15	10	15	3	4	3	4	3	4	3	4		
123	3	4	1	3	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	4	38	11	10	15	37	11	12	14	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
124																																										
125																																										
126																																										

Vista de datos Vista de variables

Anexo 3

Instrumentos

CUESTIONARIO ACERCA DE LOS MODELOS GERENCIALES APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024.

I. DATOS INFORMATIVOS

Área..... Fecha.....
Código Puntaje

II. INSTRUCCIONES:

Señor(a) sírvase Ud. responder a los ítems que a continuación aparecen, marcando con un aspa (X), con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, de lo que quedará muy agradecida.

III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
	D1: PRÁCTICAS GERENCIALES				
01	La atención respecto al tiempo y movimientos es el adecuado.				
02	El gerente dispone de la gestión de recursos humanos.				
03	El gerente implementa el empoderamiento a través de las actividades bancarias.				
04	Para la atención se ponen énfasis en la calidad.				
	D2. PLANEACIÓN TÁCTICA				
05	La atención está enfocada al cliente.				
06	Se implementa el enfoque basado en procesos.				
07	Las actividades del banco son planificadas.				
08	Se observa una comunicación fluida con los clientes.				
	D3: HABILIDADES GERENCIALES				
09	Los directivos practican el liderazgo.				
10	Los directivos realizan trabajos en equipo.				
11	Los directivos realizan la toma de decisiones oportunamente.				
12	Implementan la evaluación por resultados.				
	TOTAL				

CUESTIONARIO ACERCA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO APLICADO A LOS TRABAJADORES DE LA CAJA MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE-JULIACA, 2024.

I. DATOS INFORMATIVOS

Área Fecha.....
Código Puntaje

II. INSTRUCCIONES:

Señor(a) sírvase Ud. responder a los ítems que a continuación aparecen, marcando con un aspa (X), con la finalidad de realizar el trabajo de investigación, de lo que quedaré muy agradecida.

III. ESCALA DE PONDERACIÓN

Las escalas de apreciación de sus respuestas pueden variar entre las siguientes opciones:

ÍNDICE	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURA	N	AV	CS	S
PESO/VALOR ESCALAR	1	2	3	4

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

No.	DIMENSIONES E ÍTEMS	N	AV	CS	S
	D1: CONDICIÓN LABORAL				
01	Se emplean técnicas y criterios de selección.				
02	El ingreso es mediante la prueba de conocimientos y de capacidad.				
03	Los directivos se relacionan con los empleados.				
04	Los trabajadores muestran higiene, salubridad y calidad de vida.				
	D2. PERSPECTIVA LABORAL				
05	Se implementa el monitoreo de personal en sus instalaciones.				
06	Existe el uso de sistemas de información.				
07	Los trabajadores muestran eficiencia y eficacia en el puesto de trabajo.				
08	Los directivos brindan tendencias de empleo.				
	D3: DESARROLLO PERSONAL				
09	Realizan la orientación de personas.				
10	Continuamente evalúan el desempeño laboral.				
11	Existe desarrollo de personal y de organización.				
12	Tienen políticas remunerativas, beneficios y de servicios a favor del trabajador.				
	TOTAL				



Anexo 4

Validez del instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE *Administración*

TÍTULO DE TESIS: *Modelo de gestión y la eficiencia del servicio humano de la caja Municipal Agrupado de Pedernales 2024*

- I. REFERENCIAS
 - EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: *V. Obarba, P. C. Col. y G. U. V. C. C.*
 - PROFESIÓN : *Lic. Adm.*
 - CARGO ACTUAL: *Docente*
 - GRADO ACADÉMICO: *Doctor*
- II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) 0.8

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: *Jurataca el diecinueve del 2024*

P. Obarba
Firma del experto
DNI N° *02195441*
N° celular: *996 593377*

Anexo 5

Evidencias de recojo de datos

Agencia principal de la Caja Municipal Arequipa Jr. 02 de mayo 203, Centro Comercial N° 2, Juliaca.



Nota: Elaboración propia

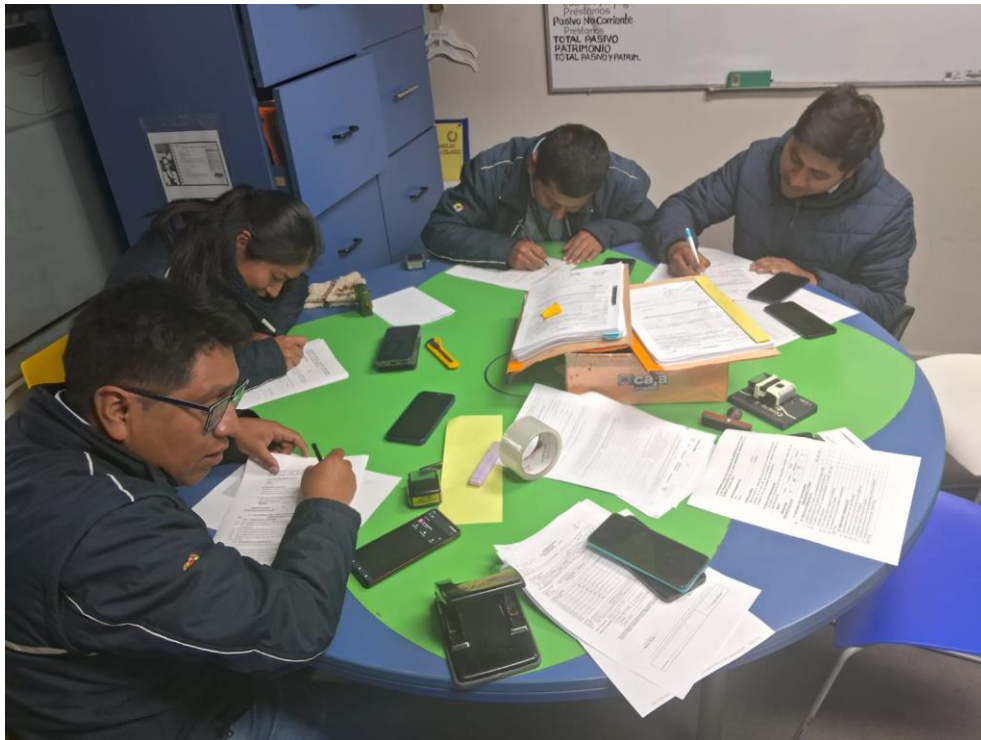


Nota: Elaboración propia

Aplicación de cuestionarios a trabajadores de la Caja Municipal Arequipa Juliaca.



Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia



Nota: Elaboración propia



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 30 de octubre de 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: IRMA SUSANA PACHAPUMA DE LA BORDA

Dirección: Jr. AYAVIRI 728, SAN JOSÉ I ETAPA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45228916

Teléfono: 929644784 email: susanadelaborda15@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MODELOS GERENCIALES Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LOS TRABAJADORES DE LA CAJA

MUNICIPAL AREQUIPA DE LA CIUDAD DE JULIACA, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): MODELOS, GERENCIA, TALENTO HUMANO

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

30 de octubre de 2024

Fecha