



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN
DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS
DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE MELGAR – PERIODO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. PERCY PARI CCANCAPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2024



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES

COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN

DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS

DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

DE MELGAR-PERIDO 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. PERCY PARI CCANCAPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

:


Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1266-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 12 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-15115 de fecha 18-10-2024 de PERCY PARI CCANCAPA, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERÍODO 2022**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, 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 Negocios Internacionales**.

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: **PERCY PARI CCANCAPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, 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
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * ASESOR DE TESIS : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 15 de noviembre 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.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 171-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 27 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-6163** de fecha **24 de mayo de 2024**, del **Bach. PARI CCANCAPA PERCY**, 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 Negocios Internacionales.

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. PARI CCANCAPA PERCY**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERÍODO 2022**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

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 Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**.

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: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERÍODO 2022**; presentado por el (la) **Bach. PARI CCANCAPA PERCY**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA**.

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
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



RESOLUCIÓN N.º 1336-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de diciembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 114-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-011017, presentado por: **PERCY PARI CCANCAPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **PERCY PARI CCANCAPA**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-011017, presentado por: **PERCY PARI CCANCAPA**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIDO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 30 de noviembre de 2023, por el docente: Mg. JHON ALEX QUISPE MEJIA, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIDO 2022**, presentado por: **PERCY PARI CCANCAPA** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.



RESOLUCIÓN N.º 1336-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 05 de diciembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	PERCY PARI CCANCAPA
Título de la propuesta de investigación:	COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIDO 2022
Para optar el título profesional de:	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesorado por el docente:	Dr. DAVID J. GUTIÉRREZ MAYTA

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELASCO"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



TESIS UANCV

COMPETENCIAS ESSENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR – PERIODO 2022



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

9%

2

Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

8%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac

Trabajo del estudiante

<1%

6

1library.co

Fuente de Internet

<1%

7

repositorio.unamba.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

8

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

9

repositorio.unaj.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

10

Submitted to Universidad Abierta para Adultos

Trabajo del estudiante

<1%

11

Sagua Olarte, Jessica Rocío. "La gestión del talento humano y estilos de liderazgo en el engagement laboral del personal bajo el régimen laboral CAS de las universidades públicas de la región Puno, 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Puno)

<1%



Metadatos complementarios - UANCV



Título de la tesis	
COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIODO 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	PERCY PARI CCANCAPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70382799
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-3805-0505
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02409816
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6187-1497
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	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Melgar Distrito: Ayaviri Edificio: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR Jr. Cusco s/n Coordenadas: Latitud: -14.8820507 Longitud: -70.589692093</p> <p>URL Maps. https://maps.app.goo.gl/t5uGLTBS42hYFXzp6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 – Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Ciencias políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>

UNIVERSIDAD ANCONA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

 Dr.Sc. S. Leticia Aguilar Pardo
 DIRECTOR
 UNID. INVESTIGACIÓN DE LAS ADMINISTRATIVAS

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo PERCY PARI CCANCAPA, identificado con DNI
Nro. 70382799, en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-
PERIODO 2022

Asesorado por: Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

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 16 de diciembre del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Gracias a Dios, que siempre ha estado ahí para mí, me ayudó a superar la adversidad y continúa formándome para ser una mejor persona cada día.

A mis queridos padres Sr. FLORENTINO PARI CHAMBI Y Sra. SEBASTIANA

CCANCAPA PARI, a mis hermanos DANTE PARI CCANCAPA y ROSMEL PARI

CCANCAPA, a quienes estaré eternamente agradecido por sus sólidos consejos y su invaluable respaldo emocional y financiero mientras perseguía y finalmente lograba el éxito profesional.

A mi querida esposa LINA PALERO CALSINA y a mi amado hijo LEONARD A. PARI PALERO por su apoyo incondicional y ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme y tener un futuro mejor.



AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en particular a la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, por la excelente formación profesional que recibí durante mi estancia allí.

Durante mi etapa como estudiante y futuro profesional, agradezco a mis instructores por compartir conmigo sus conocimientos, experiencia, creencias, ética y vocación. Me gustaría expresar mi más profundo agradecimiento a, mi asesor de tesis, por todas las críticas perspicaces y sugerencias útiles que me brindó mientras completaba mi investigación.

Además, me gustaría expresar mi gratitud a todos los que ayudaron a hacer realidad este estudio, ya sea un colaborador directo o no.



ÍNDICE GENERAL

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

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.2.1. Delimitación espacial.....	2
1.2.2. Delimitación social.....	3
1.2.3. Delimitación temporal.....	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
CAPÍTULO II.....	5
OBJETIVOS.....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN6

 3.1.1. A nivel internacional6

 3.1.2. A nivel nacional.....8

 3.1.3. A nivel local10

3.2. BASES TEÓRICAS11

 3.2.1. Competencias gerenciales.....11

 3.2.1.1. Técnicas para el desarrollo de competencias gerenciales19

 3.2.1.2. Modelo de competencia gerencial19

 3.2.1.3. Competencias gerenciales en tiempos de virtualización20

 3.2.1.4. Dimensiones20

 3.2.2. Comportamiento del Consumidor21

 3.2.1.5. Dimensiones24

3.3. MARCO CONCEPTUAL25

 3.3.1. Administración del talento humano.....25

 3.3.2. Autodesarrollo incluida25

 3.3.3. Codesarrollo25

 3.3.4. Competencias Gerenciales.....25

 3.3.5. Competitividad en la organización25

 3.3.6. Misión.....26

 3.3.7. Objetivos.....26

 3.3.8. Patrones éticos26



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL27

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS27

4.3. VARIABLES.....27

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES28

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....31

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN.....31

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN31

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....31

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN32

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA33

 5.6.1. Población33

 5.6.2. Muestra33

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO.....33

 5.7.1. Técnica.....33

 5.7.2. Instrumento33

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO34

 5.8.1. Confiabilidad34

 5.8.2. Validez.....35

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....35

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS35



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS40

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....51

CONCLUSIONES52

RECOMENDACIONES54

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS55

ANEXOS59



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	28
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento	34
Tabla 3 Prueba estadística de la HG	36
Tabla 4 Prueba estadística de la HE1	37
Tabla 5 Prueba estadística de la HE2	38
Tabla 6 Prueba estadística de la HE3	39
Tabla 7 Análisis de normalidad	41
Tabla 8 Correlaciones	42
Tabla 9 Relación entre Competencias Gerenciales y Administración del talento humano	43
Tabla 10 Relación entre Autodesarrollo y Administración del talento humano	45
Tabla 11 Relación entre entrenamiento experto y Administración del talento humano	47
Tabla 12 Relación entre codesarrollo y Administración del talento humano.....	49



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diagrama de dispersión entre competencias Gerenciales y Administración del talento humano	43
Figura 2 Diagrama de dispersión entre Autodesarrollo y Administración del talento humano	45
Figura 3 Diagrama de dispersión entre entrenamiento experto y administración del talento humano	47
Figura 4 Diagrama de dispersión entre codesarrollo y Administración del talento humano	49



RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022, la metodología es analítica y deductiva, de enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental, de nivel descriptivo, de diseño descriptivo correlacional, la población que conforma el trabajo de investigación es de 40 trabajadores que pertenecen a las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022, la muestra es de muestreo no probabilístico el cual es la misma que la población los 40 trabajadores, la técnica que se utilizo es la encuesta, y el instrumento los cuestionarios, para la contratación de la hipótesis de utilizo el estadístico de la Rho de Sperman, también se utilizaron las tablas estadísticas, y el programa SPSS V.26. Teniendo como resultados a que tanto como en la administración del talento humano y las competencias gerenciales, los encuestados respondieron estar casi de acuerdo con el trabajo que realizan tanto en las gerencias que tiene a cargo, llegando a la conclusión que la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022, se ve impactada significativamente por las competencias de gestión.

Palabras clave: Talento humano, competencias gerenciales, Codesarrollo, entrenamiento experto, competitividad.



ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine the relationship that exists between managerial competencies and the administration of human talent of workers in the management of the Provincial Municipality of Melgar - period 2022, the methodology is analytical and deductive, with a focus quantitative, non-experimental type of research, descriptive level, correlational descriptive design, the population that makes up the research work is 40 workers who belong to the management of the Provincial Municipality of Melgar - period 2022, the sample is non-sampling probabilistic which is the same as the population of the 40 workers, the technique used is the survey, and the instrument is the questionnaires, to contract the hypothesis I use the Spearman Rho statistic, the statistical tables were also used, and the SPSS V.26 program. Having as results that as much as in the administration of human talent and managerial competencies, the respondents responded to almost agree with the work carried out both in the managements that a position has, reaching the conclusion that the management of human talent in The Provincial Municipality of Melgar during the 2022 period is significantly impacted by management competencies.

Keywords: Human talent, management skills, co-development, expert training, competitiveness.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace mención a las competencias gerenciales y la administración de talento humano del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Melgar periodo 2022, En este momento, estos son temas de gran importancia debido a que representan las cualidades de carácter y enfoque que permiten a las instituciones y organizaciones lograr resultados efectivos mediante el uso de herramientas y técnicas. Esto les permite colaborar o competir contra varias empresas diversas y competitivas, particularmente a la luz de los avances tecnológicos en la era de la globalización, donde los entornos son complejos e impredecibles y las organizaciones se ven obligadas a adaptarse al cambio constante. Un factor que contribuye al problema es la ausencia de habilidades gerenciales, lo que impacta Distrital al obstaculizar su capacidad para gestionar eficazmente el talento humano y, en consecuencia, la capacidad del municipio para promover la prestación de servicios públicos locales adecuados. En consecuencia, esta deficiencia dificulta.

A continuación, figuran los capítulos que componen la investigación:

En el primer capítulo se exponen la justificación, el alcance, las limitaciones, los objetivos y el enunciado de la cuestión del estudio.

El segundo capítulo incluirá los antecedentes teóricos, la información de base, las hipótesis, la terminología, las variables y la operacionalización.

En el capítulo tres "Metodología de la investigación" se exponen los parámetros del estudio, incluidos sus objetivos, métodos, instrumentos, población, muestra, técnica de muestreo y plan de tratamiento de datos.

Los resultados y debates se detallan en el cuarto capítulo. También se incluyen en los apéndices los instrumentos de aplicación y la matriz de coherencia.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las empresas que operan a escala global enfrentan innumerables desafíos en el clima empresarial actual, incluida una intensa competencia, rápidos avances tecnológicos, entornos cada vez más complejos e impredecibles y cambios constantes. Hay muchas ideas diferentes de autores sobre cómo los funcionarios, directores y administradores de los sectores público y privado necesitan habilidades de gestión para mercados internos y externos. Esto es especialmente cierto en la gestión de recursos humanos, donde se espera que los gerentes tengan fuertes habilidades directivas y gerenciales.

Los tres pilares de la gestión (técnico, humano y conceptual) son la base de una buena administración. Las habilidades técnicas y humanísticas son más esenciales en el nivel ejecutivo, mientras que las habilidades conceptuales y humanas son más cruciales en los niveles superiores.

En la Municipalidad provincial de Melgar Según la experiencia laboral, está claro que existen varios problemas con la selección del personal administrativo. Por ejemplo, muchos servidores públicos no tienen las habilidades técnicas necesarias porque no conocen las leyes y reglamentos. Otro problema es que los puestos se cubren de forma autocrática, sin utilizar la meritocracia. Además, falta trabajo en equipo, liderazgo y comunicación efectiva. Todo esto contribuye al deterioro de la gestión, lo que a su vez provoca una mala planificación institucional. Además, existe discriminación entre los trabajadores contratados mediante diferentes modalidades y los servidores



administrativos muestran poco interés en mejorar la calidad de los servicios a la población. Por último, hay una mala ejecución presupuestaria.

Si los directivos de la municipalidad provincial de Melgar persisten en su inadecuado manejo de las habilidades gerenciales, inevitablemente conducirá a una gestión deficiente mencionada municipalidad. Esto afectará varios procesos, incluida la provisión de personal (incluida) y la organización del personal (incluida la socialización organizacional, el diseño y el envío de puestos de trabajo).

Las entidades públicas, incluidos los municipios, conocen bien los temas antes mencionados. En consecuencia, tengo la intención de realizar esta investigación porque es de interés colectivo para obtener conocimientos sobre las dimensiones conceptuales, técnicas y humanas de las habilidades gerenciales. El objetivo final es mejorar de Melgar, ubicada en la región Puno.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

El proyecto propuesto se enmarca dentro de la Municipalidad Provincial de Melgar, que se ubica en el departamento de Puno, en la provincia de Melgar, sin embargo, la investigación tomo como aspecto a los trabajadores que se encuentren dentro de la Municipalidad.



1.2.2. Delimitación social

Por la capacidad gerencial y el potencial humano que hay presente tanto en la sociedad como entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Melgar, el proyecto que se presenta es considerado parte de la sociedad, los trabajadores trabajan de mano con la sociedad que permite interactuar entre ambos.

1.2.3. Delimitación temporal

Los datos que están considerados en la realización de este proyecto de investigación propuesto se enmarcaba en el año 2022, desde el mes de enero hasta el mes de diciembre en la Municipalidad Provincial de Melgar.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales con la gestión del recurso humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022?

1.3.2. Problemas específicos

P.E.1. ¿Cómo se relaciona la dimensión del autodesarrollo gerencial con la gestión del talento humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022?

P.E.2. ¿Cómo se relaciona la dimensión del entrenamiento gerencial experto con la gestión del talento humano de los empleados en las direcciones de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022?

P.E.3. ¿Cómo se relaciona la dimensión de codesarrollo gerencial con la gestión del talento humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022?



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Teórica:

Teóricamente, este estudio arrojará luz sobre la importancia de la administración del talento humano y las competencias gerenciales, demostrando su relevancia para la función de cumplimiento de la gestión. De manera similar, un examen bibliográfico de los hallazgos de este estudio podría ser útil para guiar investigaciones futuras.

Práctico:

Basándonos en estudios previos que proporcionaron contexto para esta discusión, podemos examinar la evidencia del papel de las competencias gerenciales en el establecimiento y mantenimiento de relaciones productivas entre servidores y funcionarios, así como las variables de la administración del talento humano. para el año 2022 en la Municipalidad Provincial de Melgar, y la gestión del talento humano para lograr una ventaja competitiva.

Metodológico:

La justificación metodológica, el método que utilizamos es muy importante. Se trata de lo que hicimos para obtener y manejar la información y para comprobar que nuestras herramientas estaban en buenas condiciones que se utilizó para recolectar información sobre las variables del estudio. Esto garantiza que los resultados sean precisos y fiables. La información podría ser útil para estudios futuros.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la conexión entre las habilidades gerenciales y la gestión del recurso humano de los empleados en las direcciones de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1. Analizar la conexión entre la dimensión del autodesarrollo gerencial y la gestión del recurso humano de los empleados en las direcciones de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.

O.E.2. Determinar la conexión entre la dimensión del entrenamiento gerencial experto y la gestión del talento humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.

O.E.3. Establecer la correlación entre la dimensión de codesarrollo gerencial y la gestión del talento humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. A nivel internacional

Chiatchoua (2021), Desarrollar un marco de capacidades de gestión para impulsar la competitividad de las PYME, En este artículo se define la competitividad de las microempresas y Cuauhtémoc, en la Ciudad de México, a través de un modelo de competencias gerenciales. La población de estudio está constituida por 215 MYPE del municipio Cuauhtémoc de la Ciudad de México y se emplea una técnica cuantitativa de corte transversal y alcance descriptivo. Considerar alianzas locales, nacionales y mundiales, renovar periódicamente la fuerza laboral y facilitar la integración de jóvenes son componentes necesarios del modelo de habilidades gerenciales ante los frecuentes avances tecnológicos, según los hallazgos.

Fajardo et al (2023), Este estudio cuantitativo examinó a 105 de 135 mujeres en puestos directivos; y exploratorio, y utilizó un diseño transversal basado en un muestreo aleatorio simple. El liderazgo femenino incide en el crecimiento de las capacidades de gestión, y los resultados mostraron que existe un vínculo entre una mayor formación y la eliminación de la desigualdad de género. La igualdad de género en el campus puede avanzar mediante programas de tutoría y otras formas de ayuda institucional, que refuerzan estas capacidades. En última instancia, para que las mujeres tengan éxito como líderes, deben perfeccionar habilidades directivas como la colaboración, la comunicación



clara y concisa y la resolución de conflictos.

Erazo (2022). Su capacidad de gestión, como demuestra el Centro de Estudios Andino

S.A.S. Tener una gran capacidad de gestión es una ventaja en el competitivo mercado actual, en el que los cambios son continuos y los avances tecnológicos impulsan la innovación.

Nuestras organizaciones públicas y privadas están en extrema necesidad de líderes con y llegar a nuevas soluciones a los problemas de larga data y los emergentes. He aquí los resultados. Tras la aplicación de estas herramientas, se descubrió que los directores del municipio de La Unión Nariño poseen algunas cualidades de liderazgo excelentes y podrían beneficiarse de estrategias para perfeccionar las más débiles. El índice de cumplimiento de las competencias básicas por parte de los directivos fue del 79,2%, con una ponderación total de 3,9 sobre 5,0, lo que sugiere un grado de cumplimiento satisfactorio, si bien deberían trabajar en mejorar sus habilidades directivas, incluyendo el razonamiento, el liderazgo y la motivación. personal que influye.

En su libro *Competency at Work: Models for Superior Performance* (2023), Lyle M. Spencer y Signe M. Spencer desarrollan un modelo de competencias que identifica características, y la capacidad de resolver problemas. Este enfoque es uno de los más conocidos en la gestión del talento y ha sido utilizado.

Guamán (2023), El objetivo general del estudio es diseccionar cómo la experiencia gerencial afecta el ambiente de trabajo del profesorado universitario de la ESPE. Metodologías cuantitativas, no experimentales e interpretativas forman la base del abordaje. Dependencia e independencia son dos variables que emergen del análisis del tema. Gracias a los hallazgos del estudio, podemos ver con mayor objetividad el ambiente organizacional del departamento desde la perspectiva del profesorado. A continuación, se



formulan recomendaciones y se extraen conclusiones.

3.1.2.A nivel nacional

Sarmiento y Pachari (2022), Competencias gerenciales y de gestión de recursos humanos en los empleados de las organizaciones comerciales y financieras de Juliaca en el año 2021. La presente investigación se propuso del rubro. Utilizando un método cuantitativo, no experimental, de corte transversal, este estudio describe, compara y correlaciona dos variables utilizando una escala psicométrica Likert de 14 ítems. Con un resultado de $0,727 > 0,700$, el instrumento se considera fiable para evaluar la competencia directiva. $R^2=0,7452=0,555$ es un resultado fiable de la prueba de significación para la gestión del talento humano. Hemos colaborado con los setenta y tres participantes en la investigación. Además de describir las variables sociodemográficas, de correlación fueron $r=.592$ para las empresas comerciales y $p=.001$ para las entidades financieras, respectivamente, lo que indica una fuerte relación entre ambas.

En el contexto peruano, Carlos Parodi (2019) en su obra *El Perú y sus Instituciones* analiza la relevancia de desarrollar competencias en el sector público para enfrentar los desafíos sociales y económicos del país. Parodi destaca la importancia de contar con gerentes capacitados en la administración pública que puedan manejar eficientemente los recursos y cumplir con los objetivos estratégicos.

Saavedra (2020) trabajo realizado “Experiencia en gestión tanto en contexto administrativo como territorial abril 2020 - Tarapoto”, De acuerdo con Mayo-Tarapoto (2020), este estudio tuvo como objetivo descubrir si existe un vínculo entre la gestión de un territorio y las habilidades necesarias para el trabajo administrativo. Utilizamos un enfoque sencillo. No hubo ningún experimento, solo una encuesta sencilla. Pedimos a 28 trabajadores de la misma institución que completaran un cuestionario. Así fue como obtuvimos nuestra información.



Castrejon (2023), El objetivo general de la investigación fue conocer cómo influye la competencia gerencial en la toma de decisiones del personal administrativo de la UGEL de Zarumilla, Tumbes en 2022. El estudio utilizó una metodología cuantitativa, análisis descriptivo correlacional y un diseño no experimental por su utilidad práctica. Por ser proporcional al total de la fuerza laboral, la muestra del estudio puede clasificarse como intencional o censal. Los resultados mostraron que la variable de habilidades directivas tenía un nivel alto del 72,73% y la variable de toma de decisiones tenía un nivel del 63,64%. Los resultados mostraron que, de las tres dimensiones de las respuestas de los trabajadores, las competencias técnicas recibieron un 54,55%, las competencias humanas un 81,82% y las competencias conceptuales un 54,55%. Los números lo dicen todo. Una puntuación Rho de Spearman de 0,786 muestra un vínculo real entre lo bien que un gerente puede hacer su trabajo y su capacidad para tomar decisiones. Eso simplemente no es correcto. Especialmente cuando el número crítico aquí es 0,241. aunque la dimensión de las competencias técnicas tuviera una p (Rho) de 0,724 y la dimensión de las competencias conceptuales de 0,709.

López y Nolasco (2022). El autor se propuso en su tesis responder a la pregunta: "¿Inciden las competencias gerenciales en la toma de decisiones en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ancash, Huaraz, 2022?". El enfoque empleado fue descriptivo, no experimental, transversal y evaluando niveles de investigación fundamental. Las conclusiones se obtuvieron mediante la prueba rho de Spearman, con un coeficiente de 0,764. Tras determinar que existe una correlación sustancial.

Castrillón & Mejia (2021), "El objetivo de la tesis 2021 de Ancash, fue establecer el vínculo. El enfoque del estudio fue de corte transversal, descriptivo, no experimental y basado en correlaciones para estimar niveles de significancia en las dos variables. Mediante estadística inferencial se analizaron los datos de la encuesta, se evaluó la



confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach y se contrastaron hipótesis con Ro Sperman. Lo que observamos en los datos es una correlación positiva. Los factores de gestión y decisión pueden comprenderse mejor gracias a esta investigación.

3.1.3.A nivel local

Yana (2024), El propósito de esta investigación fue establecer la relación entre la competencia gerencial y la capacidad de tomar decisiones acertadas en la Municipalidad Provincial de Melgar durante el año fiscal 2023. Utilizamos un método centrado en los números y nuestro objetivo era describir y conectar los detalles de nuestro plan. Este plan no implicó un estudio a largo plazo ni ningún experimento. Una muestra censal de sesenta y un funcionarios públicos, jefes de departamento de la Municipalidad Provincial de Melgar sirvió de base para este estudio. Expertos verificaron las dieciocho preguntas de la encuesta, que contemplaban ambas variables. Con un valor p de sólo 0,045, Con una correlación de 0,351, podemos aceptar con seguridad la hipótesis alternativa y rechazar la nula. La dimensión de talentos humanos revela una correlación positiva moderada. Los puntos importantes son simples. Se estudiaron dos cosas: la toma de decisiones y las habilidades de gestión. Parece que están un poco relacionadas. La puntuación de conexión fue de 0,483, lo que significa que van un poco juntas. También se observó un número llamado "p", que fue de 0,047. Esto nos hace creer más en la otra idea y dejamos de creer en la primera suposición que teníamos.

Sarmiento y Pachari (2022) trabajo realizado “empleados de empresas financieras y comerciales de Juliaca en el año 2021”, El objetivo general del estudio es determinar, para las instituciones comerciales y financieras situadas en San Román, provincia de Juliaca, en qué medida están correlacionadas la gestión de los recursos humanos y las capacidades directivas.

López (2019) El objetivo principal era averiguar cómo afectan las capacidades de



gestión al crecimiento profesional de los empleados de UNHEVAL. Aspectos técnicos. Utilizando una metodología correlacional y transversal, esta investigación cuantitativa aplicada fue no experimental y analítica. Utilizando una selección aleatoria básica, elegimos a 60 administrativos como muestra de una población mayor de 280. La investigación empleó una metodología de encuesta y utilizó junto con una escala previamente validada y utilizada para medir las capacidades de gestión y el crecimiento organizativo.

Vásquez y Cáceres (2020) El estudio se ajustó a todas las normas éticas aplicables. Para analizar. Producto final. Según la evaluación de las capacidades de gestión de los empleados de UNHEVAL, el 68,3% (41) de ellos alcanzaron un nivel regular de competencia conceptual, el 65,0% (39) mostraron una competencia técnica excelente, y el mismo número poseía aptitudes humanas mientras trabajaba en esta competencia. En cuanto a la orientación sistemática, el 98,3% del desarrollo organizativo se situó en un nivel ideal, mientras que el 85,0% se situó en un nivel aceptable para el sistema de incentivos y el 38,0% en un nivel malo para la orientación al cambio. En resumen. Una relación sustancial entre las competencias de gestión y el desarrollo organizativo entre el personal administrativo de la UNHEVAL ($X^2 = 97,300$, 2 gl y $p = 0,000$) sugiere que unas competencias coherentes son el factor determinante de un crecimiento organizativo aceptable.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Competencias gerenciales

Según López, et al. (2019) Las capacidades directivas engloban un conjunto de aptitudes y comprensiones que los empresarios deben adquirir o cultivar para desempeñar funciones directivas como gerente, director o empresario de una entidad.

Alles (2018), "Los grados de dirección y liderazgo vienen establecidos por la



jerarquía que poseen, que puede verse alterada en función de las características y responsabilidades directivas y jerárquicas específicas que tengan.” (p. 191, 192).

Gutiérrez (2018), Un aspecto esencial del funcionamiento eficaz de una organización es cumplir y mantener las normas y responsabilidades establecidas que, en última instancia, reportarán importantes beneficios a través de la agilidad y la gestión estratégica. Esto permitirá a la organización adaptarse con éxito e innovar en respuesta a las necesidades actuales de un mercado altamente competitivo.

Rábago (2018), en el libro *Gestión por competencias* refirió “Ser competente significa ser capaz de ejecutar las habilidades de manera que produzcan profesionales con la actitud, la ética laboral y el conjunto de rasgos adecuados para triunfar en el mercado laboral actual, altamente competitivo y exigente.” (p. 26).

Las competencias gerenciales representan el conjunto de saberes, destrezas, actitudes y conductas que un gerente necesita tener y cultivar para desempeñar de manera eficiente su función en una organización. Estas habilidades habilitan a los líderes para tomar decisiones estratégicas, administrar recursos humanos y materiales, comunicarse de forma eficaz, solucionar conflictos, ajustarse al cambio y promover un ambiente organizacional productivo y en concordancia con las metas institucionales.

Las habilidades gerenciales, más allá del saber técnico particular de un sector o industria, incluyen tanto destrezas "duras" como la organización, el estudio financiero y la administración de proyectos, como destrezas "blandas", entre las que sobresalen el liderazgo, la inteligencia emocional, la habilidad para motivar equipos, la negociación y la atención al cliente. La incorporación de estas habilidades promueve la coordinación entre los diferentes niveles de la organización, incrementa la eficacia en las operaciones y fomenta una cultura de alto desempeño.



En un ambiente de negocios cambiante y en permanente cambio, las habilidades gerenciales también requieren una mentalidad de aprendizaje constante, innovación y resistencia. Un gerente competente debe tener la habilidad de prever las variaciones del ambiente, entender las indicaciones del mercado y encabezar procesos de digitalización, sostenibilidad y responsabilidad social. Así pues, las habilidades gerenciales no solo definen la habilidad de una persona para liderar exitosamente, sino que también impactan directamente en la competitividad y la sostenibilidad a largo plazo de la organización que encabeza.

Importancia

Chávez et al., (2019) Para ser más eficaz y tener más éxito en el trabajo o en otros empeños, la rivalidad es una cualidad necesaria del tema. Los poderes de mando también son competencias en la ley, lo que convierte a los cuadros administrativos burocráticos en la forma más pura de dominación legal.

Según García et al., (2017) Los componentes que conforman el talento directivo son un batiburrillo de ideas procedentes de las grandes escuelas de pensamiento directivo, que a su vez constituyen la base de las investigaciones existentes y que aún no están bien asentadas.

La importancia es un término que se refiere al nivel de importancia, valor o sentido que se otorga a algo según su influencia, utilidad o relevancia en un contexto específico. Esta característica se concede a individuos, sucesos, conceptos, elementos, procesos o fenómenos que desempeñan un rol crucial en el progreso o el desenlace de una circunstancia. La relevancia puede apreciarse desde diferentes enfoques social, cultural, científico, económico, emocional, entre otros y está íntimamente vinculada con la necesidad, la prioridad y la repercusión.



Desde una perspectiva más detallada, la relevancia no es un valor incuestionable, sino que se basa en el contexto en el que se encuentre y en los criterios utilizados para su evaluación. Por ejemplo, un conocimiento específico puede ser crucial en un contexto académico, pero insignificante en otro de carácter práctico. Igualmente, lo que es significativo para un individuo puede no serlo para otro, dado que la relevancia también se ve afectada por elementos subjetivos como los intereses, los valores individuales y las vivencias anteriores.

Identificar la relevancia de algo facilita la organización, la toma de decisiones basadas en información y la distribución estratégica de recursos. En el contexto de una organización, por ejemplo, reconocer las áreas de mejora más relevantes o los proyectos de mayor prioridad puede ser el factor determinante entre el triunfo y el estancamiento. En el ámbito personal, entender lo que verdaderamente es relevante en la vida de un individuo como la salud, las relaciones o el desarrollo personal puede dirigir su conducta hacia objetivos más relevantes y gratificantes.

a) Desarrollo

Alles (2018), incidió que: “Como piedra angular del modelo de desarrollo, estos pasos sirven para mejorar el rendimiento mediante el discernimiento posicional, cumplir todas las iniciativas organizativas y fomentar un crecimiento competitivo saludable dentro de la organización” (p.15).

El desarrollo es un proceso activo, gradual y de múltiples aspectos que lleva a cabo el desarrollo, la evolución, la transformación o la mejora de una persona, una comunidad, una organización o un sistema en su totalidad. Este principio conlleva la transición de un estado inicial a uno más sofisticado, complejo o integral, donde se potencian las habilidades, se maximizan los recursos, se eleva el bienestar y se logran niveles superiores de eficiencia, conocimiento o calidad de vida.



En el contexto humano, el desarrollo incluye tanto el desarrollo físico como el crecimiento psicológico, emocional, social e intelectual. Desde la niñez hasta la madurez, los individuos pasan por diferentes fases de crecimiento que configuran su identidad, capacidades y potencial. Este mismo método puede utilizarse en el crecimiento profesional, donde las personas obtienen habilidades, experiencia y madurez laboral que les facilitan tomar responsabilidades más grandes y generar un efecto positivo en su ambiente.

Desde un punto de vista socioeconómico, el desarrollo alude al avance de una comunidad, región o nación en aspectos como infraestructura, educación, salud, equidad, justicia, productividad y sostenibilidad. En este contexto, el desarrollo no solo se evalúa por medidas económicas como el Producto Interno Bruto (PIB), sino también por indicadores sociales y ambientales que muestran el verdadero bienestar de la población, tales como el acceso a servicios fundamentales, la disminución de la pobreza y la salvaguarda del entorno natural.

b) Organizaciones

Alles (2018), Su complejidad, tamaño o tipo las distingue; buscan la congruencia con las ideas o métodos de sus creadores. Es posible que algunas organizaciones latinoamericanas estén pensando fuera de la caja e ignorando su propósito y objetivo en busca de su propia identidad.

Las organizaciones son estructuras sociales intencionalmente compuestas por un conjunto de individuos que cooperan entre ellos con el objetivo de lograr metas u objetivos compartidos a través de la coordinación de actividades, recursos y funciones. Estas organizaciones pueden ser formales o no formales, públicas o privadas, lucrativas o no lucrativas, y se expresan en diferentes sectores como el empresarial, educativo, gubernamental, religioso, comunitario y más. Mediante reglas, puestos jerárquicos,



sistemas de comunicación y procesos definidos, las organizaciones aspiran a realizar una misión concreta y satisfacer las demandas del ambiente en el que se desenvuelven.

Desde un enfoque sistémico, una organización se caracteriza por ser un sistema abierto formado por varios componentes interconectados —individuos, tecnología, procesos, cultura y estructura— que se relacionan tanto a nivel interno como externo. Esta interacción le facilita ajustarse a las variaciones del ambiente, innovar, solucionar problemas, crear valor y preservar su operatividad a lo largo del tiempo. La eficiencia y la efectividad de una organización se basan en gran parte en el grado de concordancia entre sus elementos internos y su habilidad para reaccionar ante oportunidades o riesgos externos.

Además de su carácter estructural, las organizaciones también representan lugares donde se forjan relaciones humanas, se negocian significados, se comparten valores y se forja la identidad comunitaria. Son contextos esenciales para el crecimiento profesional, la creación de saberes, la interacción social, la toma de decisiones y la puesta en marcha de estrategias que afectan a diversos niveles: económico, social, cultural y medioambiental. En el panorama actual, caracterizado por la globalización, la digitalización y las transformaciones continuas, las organizaciones se encuentran con el reto de ser más adaptables, inclusivas, sostenibles e innovadoras. Esto conlleva la adopción de nuevos patrones de liderazgo, promover la cooperación, potenciar la inteligencia empresarial y dar prioridad al bienestar de los individuos, sin olvidar su competitividad y objetivo.

c) Referente

Alles (2018), Una persona que es muy buena creando oportunidades para que otros crezcan profesionalmente, de modo que su propia empresa pueda cosechar los beneficios. El concepto de referente se emplea para referirse a un individuo, concepto, modelo, hecho, institución u objeto que se considera como referente, inspiración o orientación en



un área específica del saber, la práctica o la vida diaria. Un referente es un objeto o persona que tiene atributos, logros o rasgos sobresalientes que lo hacen un modelo digno de ser observado, seguido, analizado o replicado. El concepto de referente conlleva el reconocimiento, la legitimidad y la autoridad simbólica en un contexto particular, ya sea cultural, académico, profesional, social o moral.

En el ámbito personal o social, un referente puede ser una persona que simboliza valores, conductas o caminos admirables, tal como un líder, un pensador, un artista, un profesor, un atleta o un pariente. Estas figuras actúan como orientación para la formación de la identidad, la toma de decisiones o la establecimiento de objetivos y anhelos. En este contexto, los referentes desempeñan un papel de formación, motivación y guía, particularmente en procesos de educación o en fases de crecimiento personal.

En el contexto laboral o institucional, un referente puede ser un criterio de calidad, un buen desempeño, un marco teórico, una regulación o una entidad reconocida por su excelencia. Por ejemplo, en el ámbito educativo, un modelo pedagógico puede ser reconocido por su eficacia demostrada; en el campo de la medicina, una institución sanitaria puede ser un ícono por su innovación o reputación; en el ámbito empresarial, una compañía puede transformarse en un ícono del sector debido a su liderazgo, compromiso social o habilidad para innovar.

d) Espacios

Alles (2018), Se espera que las personas contratadas consideren sus circunstancias actuales a la luz de sus funciones laborales, sus competencias y el valor que aportan.

El concepto de espacios se refiere a contextos físicos, simbólicos o virtuales en los que suceden interacciones, se llevan a cabo actividades, se generan significados y se expresan vínculos entre individuos, objetos, conceptos o sucesos. El término espacio no se restringe solo a una dimensión geográfica o arquitectónica, sino que incluye diversas



interpretaciones dependiendo del contexto en el que se lo estudie, ya sea social, cultural, educativo, psicológico, urbano o tecnológico. En todas las situaciones, los espacios simbolizan ambientes donde se establece la experiencia humana y se moldea la realidad. Desde un punto de vista físico o material, los espacios pueden ser áreas definidas con atributos particulares, tales como una habitación, un espacio público, una oficina o una ciudad. Estos lugares facilitan la estructuración del ambiente, la circulación, la coexistencia y la interacción social. Son creados y empleados para desempeñar tareas específicas y, por lo tanto, tienen un impacto directo en cómo las personas se comportan, se expresan y se relacionan entre ellas.

Dentro del contexto social y cultural, los espacios adquieren un significado simbólico. No solo representan las acciones humanas, sino que también son edificados por las costumbres, convicciones y principios de los que los habitan. Por ejemplo, un lugar de enseñanza no solo es un salón de clases, sino también un ambiente lleno de significados que fomentan el aprendizaje, la construcción de identidad y la impartición de saberes. Igualmente, un ambiente de participación ciudadana simboliza un ambiente donde se practican derechos y se edifica democracia.

Hoy en día, con el progreso de las tecnologías de la información y la comunicación, también surgen los espacios virtuales: ambientes digitales donde los individuos interactúan, laboran, adquieren conocimientos o se divierten sin necesidad de compartir un lugar físico. Estos lugares reinterpretan los conceptos de proximidad, comunidad, tiempo y presencia, y proponen nuevos desafíos y posibilidades para la educación, el trabajo y las interacciones humanas.

e) Medir

Alles (2018), sopesar los costes y las ventajas de la formación, que tendrá un efecto contrario en la consecución de los objetivos.



f) Capacitar

Alles (2018), Tanto la competencia como el rendimiento de una persona en el lugar de trabajo mejoran con la formación. Además de mejorar sus conocimientos y su adaptabilidad al entorno competitivo en el que vivimos, también aumenta su perfil laboral.

3.2.1.1. Técnicas para el desarrollo de competencias gerenciales

Para Arbaiza (2018), Aprender nuevas habilidades no debería consistir únicamente en asistir a seminarios o cursos cortos. Lo importante es intentar mejorar continuamente, con un plan constante y organizado. ¿Por qué? Porque queremos mejorar el lugar de trabajo mejorando a su gente, la parte más valiosa de la organización.

Pérez & Rivera (2019) Se pueden utilizar diversas estrategias dentro de la organización para fomentar las capacidades de gestión, centrándose principalmente en el crecimiento individual:

- Coaching: En este método, el directivo trabaja con un asesor personal que le proporciona información. Es un tipo de seguimiento continuo en el que el apoyo de la organización y el reconocimiento genuino de los logros son cruciales.
- Mentoring: proporciona un marco en el que un directivo orienta y ayuda deliberadamente a un empleado hacia la madurez profesional y la mejora del rendimiento laboral, ayudándole a comprender cómo los factores personales, organizativos y políticos influyen en los resultados presentes y futuros.
- Outdoor training: Se anima a los trabajadores a conocerse, integrarse y reflexionar sobre las limitaciones de su grupo a través de este tipo de formación, que suele utilizarse para mejorar las habilidades sociales y adquirir y desarrollar capacidades en ámbitos abiertos.

3.2.1.2. Modelo de competencia gerencial

Para Arbaiza (2018) que puede ofrecer un modelo diferente de competencias que



puede utilizarse en una organización tanto para la identificación como para el desarrollo de la gestión, este modelo ayudará en gran medida al aprendizaje en términos de autoevaluación, análisis de casos, práctica y aplicación cotidiana de lo aprendido.

Teniendo en cuenta los siguientes componentes:

- La evaluación de sí mismo.
- La enseñanza
- El estudio de caso.
- La tarea práctica.
- La aplicación

3.2.1.3. Competencias gerenciales en tiempos de virtualización

Caballero (2019), Hoy en día, las organizaciones necesitan las competencias mencionadas para crear, transferir y compartir conocimientos en espacios virtuales. Esto se debe al hecho de que fenómenos como la virtualización y la globalización allanan el camino para que el conocimiento se sistematice y se comunique, lo que a su vez provoca cambios en las normas sociales y culturales, así como el desarrollo de nuevas formas de pensar y comunicarse. Las tendencias y cambios en las organizaciones son consecuencia de estos cambios y fenómenos. Por ejemplo, se ha avanzado hacia sistemas que integran elementos digitales y naturales. Cuando una organización se vuelve virtual, sus procesos se sistematizan más, lo que aumenta el rendimiento y permite a los directivos ser más creativos e innovadores, lo que a su vez crea valor.

3.2.1.4. Dimensiones

Pinedo et al., (2020) afirma que están relacionadas con su capacidad para comprender, instruir e inspirar a sus subordinados, así como para colaborar con ellos de forma independiente o en equipo. Dado que los directivos realizan tareas a través de sus subordinados, deben poseer competencias en comunicación motivadora y delegación, y



deben promover el trabajo en equipo para humanizar el lugar de trabajo.

(Nuñez et al., 2018), indica que “La capacidad de desempeñar con eficacia diversas responsabilidades de gestión en distintos contextos organizativos depende de las competencias de gestión de un directivo, que incluyen conocimientos, habilidades, hábitos y respuestas”

A. Autodesarrollo

Según Alles (2018) consisten en cosas que una persona hace en respuesta a su propio deseo personal de mejora. reconocen la posibilidad de beneficios derivados de experiencias vitales vividas e interpretadas reflexivamente en todas las circunstancias.

B. Entrenamiento experto

Según Revilla (2023) Cuando las competencias actuales de un empleado no satisfacen las exigencias de su puesto, es evidente que necesita formación. Tenga en cuenta que, dado que el enfoque por competencias es el centro de esta investigación.

C. Codesarrollo

El grado en que la migración y el desarrollo funcionan juntos es la medida del codesarrollo. La realidad a la que nos enfrentamos existe desde hace tiempo. En los anales de la migración moderna es habitual que los inmigrantes ayuden al progreso de sus países de origen a través de conexiones transnacionales. (Martínez, 2018).

3.2.2. Comportamiento del Consumidor

Según los autores Jara (2018) afirmar que la GRH es el marco principal para la gestión de los recursos humanos, incluido el establecimiento de procedimientos estándar para la contratación, la incorporación, la formación, la retribución y la evaluación del rendimiento.

Chiavenato (2019), indica que, Durante mucho tiempo se pensó que el dinero era el problema del crecimiento de la organización; ahora sabemos que es la dificultad para



atraer y retener a los empleados.

Gutiérrez (2018), Operamos en una industria despiadada en la que el único objetivo es gestionar al personal y lograr el éxito organizativo mediante la puesta en marcha de iniciativas lucrativas. Lograr una mayor capacidad para actuar como punto estratégico ante nuevas empresas requiere desarrollar las actitudes necesarias en el lugar de trabajo.

Importancia

Una gestión eficaz del talento humano es esencial para alcanzar los objetivos de la organización porque identifica, atrae, selecciona, orienta, tutela, recompensa, desarrolla, audita y hace un seguimiento de las personas. También crea una base de datos confiable para elegir. Crea un equipo que ama su trabajo.

En la actualidad, la gestión de personal es importante en todas las empresas, ya que les otorga una ventaja sobre otras. Por lo tanto, saber cómo sacar lo mejor de las personas es una parte importante de hacer bien los negocios, el objetivo y el punto de vista de la empresa en el contexto de la gestión empresarial moderna. (Vallejo et al., 2017).

a) Objetivos

Chiavenato (2019), menciona que: “En su búsqueda de la eficiencia operativa, la organización se esfuerza por obtener resultados óptimos.” (p. 132).

b) Misión

Chiavenato (2019), relató que: “Seguir instrucciones es la razón de ser de la empresa y de su fundación.” (p. 28).

c) Visión

Chiavenato (2019), “Su fundamento es la imagen futura que puede presentar en pos de las metas y objetivos establecidos en los documentos de proyecto de la organización o empresa.” (p. 28).

d) Habilidades



Chiavenato (2019), indica que:

Convertir la información en un curso de acción que logre el resultado previsto. El conceptual implica una visión para la empresa y es compatible con todas las ideas y nociones existentes. En un contexto humano, todo comienza cuando las personas se unen como una unidad para formar una red social dentro de la empresa. Métodos: Esta información está relacionada con el trabajo y cómo se realiza. (p. 21)

e) Perspectiva

Chiavenato (2019), "Su objetivo es solucionar cualquier problema que pueda surgir en la empresa mediante un análisis. Para hacer esto, necesitas practicar en muchos contextos hasta que puedas manejar cualquier problema que surja" (p. 5).

f) actitud

Chiavenato (2019), menciona que:

La conducta del administrador en el lugar de trabajo es un reflejo de su estilo de liderazgo, que incluye sus métodos para inspirar a otros, transmitir ideas y completar tareas.

Forman parte de ello la capacidad de colaborar y confiar en otras personas, así como las ganas y la convicción de innovar y desarrollarse continuamente, el espíritu emprendedor y el desacuerdo con los problemas del presente. (p.5)

g) Tecnología

Chiavenato (2019), menciona que:

El servicio es el principal instrumento del hombre ya que perdura en todas las condiciones organizacionales, permitiendo valorar y evaluar constantemente su desarrollo y cosechar sus beneficios. Cuando los empleados están bien preparados para cada situación que pueda surgir en el trabajo, demuestra que la empresa es confiable. (p. 502)



h) Ética

Chiavenato (2019), menciona que: "Cualquier empresa que se precie siempre buscará métodos para ayudar a sus empleados a tener más confianza en sus interacciones con los demás." (p.526).

i) responsabilidad social

Chiavenato (2019), Cuando una empresa asume responsabilidad social, se compromete a hacer su parte para hacer de la sociedad un lugar mejor fomentando un entorno donde las personas toman decisiones e implementan iniciativas teniendo en mente el bien común de la sociedad. (p.52)

j) Administrar el cambio

Chiavenato (2019), menciona que: Dado que vivimos en un período de muchos cambios y tendencias, toda corporación que se precie estará atenta a cualquier problema que surja en relación con los hábitos técnicos de sus servicios u operaciones. (p. 32)

3.2.1.5. Dimensiones

Gaspar (2021) El campo de la gestión del talento humano abarca una amplia gama de disciplinas y prácticas que contribuyen al éxito de las organizaciones. Abarca aspectos como la ciencia y la tecnología, el servicio público, la vida cotidiana y las carreras profesionales, diseño de trabajo, satisfacción de los empleados, rotación, tasas salariales, beneficios, interpretación de beneficios, transporte en el campus, compromiso de los supervisores, auditorías y muchos más.

A. Alcanzar los objetivos y realizar la misión

Hay tres objetivos generales de toda institución económica determinada, y no tienen nada que ver con los caprichos de los altos mandos: supervivencia, crecimiento y ganancias. Las misiones cifradas se ven comprometidas por sus objetivos específicos, que dependen de los deseos de la dirección. (Arce, 2018).



B. Competitividad en la organización

Tanto las empresas como los académicos han comenzado a valorar la competitividad como principio rector de sus operaciones, y con razón: hay muchas facetas de esta métrica que pueden arrojar luz sobre por qué es fundamental que las empresas adopten la competitividad. (Díaz, 2020).

C. Patrones éticos y de responsabilidad social

Cuando se habla de los fenómenos del Compromiso Popular en la cúpula de las corporaciones en el mundo hispanohablante, los términos Compromiso Popular Empresarial (RSE) y Responsabilidad Social Empresarial (RSE) son los más utilizados. Sin embargo, estas definiciones son inadecuadas ya que no incluyen la idea completa de RSO. (Miguel, 2016).

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Administración del talento humano

Abarca la formulación estratégica, implementación, coordinación y supervisión de metodologías que mejoren la productividad del personal.

3.3.2. Autodesarrollo incluida

la capacidad de las personas para fomentar su propio desarrollo intelectual y la mejora de las habilidades necesarias para afrontar diversas situaciones de la vida.

3.3.3. Codesarrollo

Integrar y promover el desarrollo humano en el marco del bienestar.

3.3.4. Competencias Gerenciales

La capacidad de una persona para desempeñarse bien en una variedad de contextos y roles organizacionales depende de sus conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos.

3.3.5. Competitividad en la organización



Capacidad organizacional para generar, mejorar o sostener el crecimiento y el desarrollo en un ambiente socioeconómico particular.

3.3.6. Misión

Explica la razón fundamental o el propósito que impulsa a existir una empresa, organización o institución. Pone énfasis en los objetivos que se deben alcanzar en este momento. Para la orientación diaria del grupo de trabajo, se debe definir de manera específica y concreta.

3.3.7. Objetivos

Los objetivos proporcionan más detalles sobre el objetivo al especificar los deberes específicos que deben lograrse. Los servicios que se espera entregar dentro de un plazo específico se cuantifican como objetivos. Se definen como requisitos que deben cumplirse.

3.3.8. Patrones éticos

Las propuestas discursivas no son el alcance de la ética. Se presupone que es la manifestación de la práctica moral y basada en valores y se establece sobre las decisiones de la práctica



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Las habilidades gerenciales están estrechamente vinculadas con la gestión del recurso humano de los empleados en las direcciones de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

O.E.1. La dimensión del desarrollo gerencial tiene una relación profunda con la gestión del talento humano de los empleados.

O.E.1. La dimensión del entrenamiento gerencial experto tiene una relación significativa con la gestión del talento humano de los empleados.

O.E.2. La dimensión del codesarrollo gerencial tiene una relación profunda con la gestión del talento humano de los empleados.

4.3. VARIABLES

V1. Competencias Gerenciales

V2. Administración del talento Humano



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS
VI: competencias gerenciales	Autodesarrollo	¿Los miembros del equipo son realmente buenos en lo que hacen? ¿Los miembros del personal demuestran que saben lo que están haciendo? ¿Con qué frecuencia los trabajos que realizan los miembros del personal están dentro de su zona de habilidades? ¿Se valora el conocimiento del personal en sus áreas de trabajo? ¿Están los miembros del personal debidamente organizados para realizar su trabajo?	Ordinales	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Entrenamiento experto	¿Qué tipo de habilidades de gestión poseen las autoridades? ¿Sirve el funcionario como punto de referencia para el conjunto de habilidades que es necesario perfeccionar? ¿Qué tanto se identifica con el funcionario a cargo de los hechos? ¿Hay un lugar para que la gente piense sobre lo que pasó por culpa del funcionario? ¿Están bien educados los empleados del gobierno?		



	codesarrollo	<p>Durante su tiempo en la gestión, ¿el funcionario demuestra deseo de mejorar sus habilidades?</p> <p>¿En el proceso de creación de servidores se realizan actividades de capacitación?</p> <p>¿Son las competencias la base para evaluar el desempeño en la gestión?</p> <p>¿La ejecución de las disposiciones superiores por parte del servidor logra el objetivo?</p> <p>¿Existe financiación suficiente para el desarrollo de las funciones asignadas por parte de la Subgerencia del organismo?</p>		
VD: Administración del talento Humano	Objetivos de misión	<p>¿Se han comunicado los objetivos de gestión a los servidores?</p> <p>¿Las tareas que realizan los servidores logran lo que se propusieron?</p> <p>¿Su sentido de identidad propia se alinea con el trabajo que realiza?</p> <p>¿Tiene claro el objetivo y el propósito del equipo directivo?</p> <p>¿Se tiene en cuenta la visión de la dirección al planificar las actividades?</p>		Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)
	Conectividad en la organización	<p>¿Qué utilidad tiene la información que tienen las autoridades para la gestión comunitaria?</p> <p>¿De qué manera las autoridades muestran una actitud laboral?</p> <p>¿El estatus oficial de cada uno determina su perspectiva?</p> <p>¿Se forman conexiones personales con funcionarios del gobierno?</p> <p>¿Es emotivo comunicarse con funcionarios del gobierno?</p>	Ordinales	



	Patrones éticos y de responsabilidad social	¿Se hace hincapié en la motivación en la gestión? ¿Los árbitros valoran los logros del sacador? ¿Se preocupan las autoridades gubernamentales por los requisitos del servidor? ¿A los ojos de las autoridades la tecnología es una herramienta útil para el servidor? El servidor concede gran importancia a la tecnología		
--	---	--	--	--

Nota. Diseño propio.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Cuantitativo.

Torres (1998) para poner a prueba las teorías que explican o pronostican los distintos temas de estudio, es necesario seguir un método que conduzca a los objetivos declarados de la investigación. El enfoque seguido por ese trabajo es el cuantitativo.

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

Deductivo.

El enfoque deductivo se fundamenta en la lógica y la teoría. Este método se inicia con una teoría o hipótesis general, buscando pruebas empíricas son evaluadas a través de la recopilación de datos. El método deductivo sigue un orden claro: se inicia con una teoría ya establecida, se formulan hipótesis basándose en dicha teoría, y posteriormente se recolectan y examinan datos para valorar la validez de las hipótesis. Este procedimiento resulta beneficioso para verificar teorías ya existentes y ofrece un esquema organizado para la investigación científica. (Segundo, 2022).

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación pertenece al tipo no experimental porque busca conocer un aspecto ignorado de la realidad, sin manipularla.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

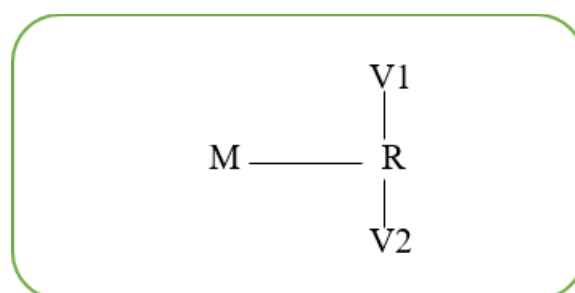
El nivel de esta investigación es descriptivo correlacional. Según (Hernández Sampieri et al., 1998) el objetivo de un estudio descriptivo es proporcionar un relato detallado de los sucesos en cuestión. Dicho de otro modo, su objetivo es identificar las características más destacadas de los individuos, las comunidades o cualquier otra entidad que se esté estudiando con el fin de describirla y describir sus manifestaciones. (p. 60).

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación en relación al estudio es no experimental descriptivo correlacional, Podemos averiguar si las variables están conectadas o no observando cómo se comportan en su entorno natural, gracias a este diseño.

Esta investigación es también de diseño correlacional que según Abreu (2014) cuantifica la conexión entre dos o más variables. Estas variables se recogerán en el escenario físico del estudio en un momento determinado. Descubrir la existencia de una conexión y la fuerza de esa correlación en relación con el objeto de investigación es su objetivo principal.

Esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra

Ov1 = (X) Competencias Gerenciales

Ov2 = (Y) Administración del talento humano

r = Correlación entre dichas variables



5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Peinado (2015) nos indica que “Una población se define como una expansión de los participantes en el estudio; más concretamente, es el conjunto de componentes del estudio que comparten rasgos esenciales y proporcionan datos cruciales al investigador”. (p. 61-62).

La población estará conformada por 40 trabajadores que pertenecen a las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

5.6.2. Muestra

Según Fernández & Baptista (2014) se define “Una pequeña representación del conjunto de la población constituye la muestra. Supongamos, por el bien del argumento, que se trata de un subconjunto de los componentes que forman la población, definida por sus atributos” (p. 176).

Se tiene que la muestra será de 40 trabajadores de Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022

5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO

5.7.1. Técnica

Encuesta. Una forma de obtener datos cuantitativos es mediante un cuestionario, que consiste en una secuencia predeterminada de preguntas

5.7.2. Instrumento

Cuestionario. El cuestionario nos servirá para saber sobre la gestión de presupuestos dentro de la Municipalidad a través de los trabajadores



5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Confiabilidad

Para construir la validación de los instrumentos se utilizó la opinión de expertos, junto con la matriz de validez elaborada por la Universidad responsable del profesorado asesor.

Para la confiabilidad según Hernández et al. (2014) Descubrimos que la mejor manera de comprobar cada herramienta era con algo llamado alfa de Cronbach.

El material fue revisado por especialistas en la materia para garantizar su validez, y se realizó una prueba piloto para determinar su fiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. El instrumento se diseñó para que pudiera utilizarse fácilmente en el trabajo de campo.

El primer paso para recopilar estos datos fue obtener la autorización correspondiente de la entidad pública pertinente para que pudiéramos administrar los instrumentos a la población investigada con la intención expresa de recopilar estos datos.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	40

Nota. Diseño propio.

Interpretación:

La escala de calificación demuestra su confiabilidad mediante un estudio exhaustivo de consistencia interna utilizando el Alfa de Cronbach, que arrojó resultados extremadamente favorables.



5.8.2. Validez

Este proceso se realizó por medio del juicio de expertos.

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

El proceso se llevó a cabo utilizando el programa SPSS versión 25. En un principio, los datos obtenidos mediante las encuestas se introducían en la interfaz del programa. Después, se llevó a cabo la purificación de los datos, asegurando la falta de valores atípicos y datos ausentes que pudieran alterar los resultados. Asegurando la calidad de los datos, se realizaron análisis descriptivos preliminares con el objetivo de adquirir un entendimiento básico de las variables y su distribución.

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El intervalo alfa para contrastar las hipótesis se establecerá en 0,05. Si los resultados indican que el p valor obtenido es inferior al alfa, se adoptará la hipótesis alterna (H1), en cambio, si es superior a alfa, se adoptará la hipótesis nula (H0).

Planteamiento de la hipótesis general:

H0: No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

H1: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 3*Prueba estadística de la HG*

			Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de	,463,068		6,665	,000
ordinal	Kendall					
N de casos válidos			40			

Nota. Diseño propio.**Decisión:**

Como hemos notado en la tabla número 3 que el valor de significación está por debajo del límite de 0.05, decidimos descartar la hipótesis nula, conocida como H0. Por lo tanto, decidimos aceptar la hipótesis alternativa, que se representa como H1. Por lo tanto, se puede deducir con certeza que hay una relación relevante entre las habilidades gerenciales y la gestión del recurso humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.

Planteamiento de la hipótesis específica 1:

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

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

Valor de alfa:

0.05



Estadística:

Tabla 4

Prueba estadística de la HE1

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de	,417,068	5,974	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos			40		

Nota. Diseño propio. Decisión:

Puesto que en la tabla 4 el valor de significación es menor a 0.05, rechazamos (H0) y aceptamos la (H1). En consecuencia, existe una relación positiva entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

Planteamiento de la hipótesis específica 2:

H0: No existe una relación positiva entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

H1: Existe una relación positiva entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:

Tabla 5*Prueba estadística de la HE2*

		Valor	Error estándar asintótica	T aproximado	Significación aproximada
Ordinal	porTau-b	de	,340,079	4,6281	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos			40		

Nota. Diseño propio.**Decisión:**

Considerando que el valor de significación en la tabla 5 es inferior a 0.05, rechazamos la (H0) y aceptamos la (H1). Por lo tanto, se deduce que hay una correlación positiva entre la dimensión del entrenamiento gerencial experto y la gestión del talento humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.

Planteamiento de la hipótesis específica 3:

H0: No existe una relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

H1: Existe una relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.

Valor de alfa:

0.05

Estadística:



Tabla 6

Prueba estadística de la HE3

		Error		T	Significación
	Valor	estándar	asintótica		
Ordinal	porTau-b	de	,321,065	4,886	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos			40		

Nota. Diseño propio.

Decisión:

Como observamos en la tabla número 6, el valor de significación es inferior a 0.05, decidimos descartar la hipótesis nula (H0) y, en consecuencia, aceptar la hipótesis alternativa (H1). Como conclusión de nuestro estudio, podemos afirmar con seguridad que no hay una relación positiva significativa entre la dimensión de codesarrollo gerencial y la gestión del talento humano de los empleados en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El análisis estadístico de los datos obtenidos a partir de las encuestas y entrevistas aplicadas a los gerentes y empleados de la Municipalidad Provincial de Melgar mostró una relación significativa entre el desarrollo de competencias gerenciales y la eficiencia en la administración del talento humano. A través del coeficiente de Spearman, se identificó una correlación positiva y moderada de 0.850 entre las competencias gerenciales (como liderazgo, toma de decisiones y trabajo en equipo) y los indicadores de eficiencia en la gestión de talento humano. Este hallazgo fue respaldado por un valor de significancia de 0.003, lo cual confirma la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Los resultados también mostraron que los gerentes en la Municipalidad Provincial de Melgar que poseen habilidades de liderazgo y comunicación eficaz tienden a mantener equipos más motivados y comprometidos, lo que impacta favorablemente en la retención de personal y en la productividad de los empleados. Las competencias en resolución de problemas y orientación a resultados también demostraron tener un efecto directo en la capacidad de los gerentes para enfrentar desafíos administrativos y cumplir con los objetivos organizacionales.



Tabla 7

Análisis de normalidad

Kolmogorov Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Administración del talento humano	,267	40	,037
Competencias gerenciales	,220	40	,030

Nota. Diseño propio.

Según la tabla 7, Siendo los encuestados 40 personas por lo tanto es mayor a 50, corresponde al cálculo de Kolmogorov-Smirnova, donde podemos ver que lo significativo de la variable independiente Administración del talento humano es 0,037, que es menor a 0,05, por lo tanto, se tiene que las variables no tienen una distribución normal. De manera similar a las otras variables, la variable dependiente Competencias Gerenciales no sigue una distribución normal; Esto se ve respaldado por el hecho de que su nivel de significancia es 0,030, que es inferior a 0,05.

Por este motivo, como estadístico principal para analizar y competencias gerenciales. La estadística de Spearman es especialmente útil en este contexto, ya que permite evaluar la asociación entre dos variables sin asumir que los datos son normalmente distribuidos. Además, este enfoque facilita un análisis más robusto y preciso, adecuado para la naturaleza de los datos recopilados en el estudio.



Tabla 8

Correlaciones

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

Nota. Tabla de correlaciones elaborada por Hernández et al. (2014).

Tabla 9

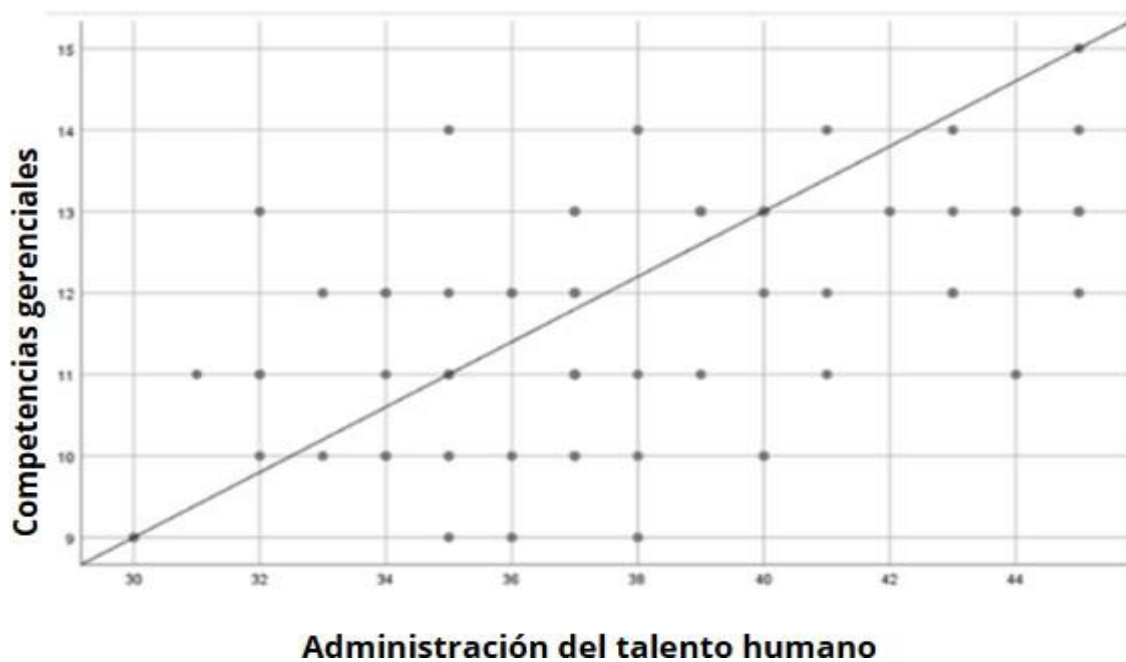
Relación entre Competencias Gerenciales y Administración del talento humano

Correlaciones			Competencias Gerenciales	Administración del talento humano
Rho de Spearman	Competencias Gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,818
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Administración del talento humano	Coefficiente de correlación	,818	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Nota. Estadístico SPSS. V26.

Figura 1

Diagrama de dispersión entre competencias Gerenciales y Administración del talento humano



Nota. Diseño propio.



Interpretación:

En la tabla 9, "Al ver que el valor importante es apenas un poco menor que el límite de error de 0,05, podemos decir que están conectados. La primera idea que estábamos probando queda descartada. Además, el número 0,818 que encontramos sugiere una conexión entre las habilidades de un buen líder y cómo se gestiona el talento de las personas".

Tabla 10

Relación entre Autodesarrollo y Administración del talento humano

Correlaciones				
			Autodesarrollo	Administración del talento humano
Rho de Spearman	Autodesarrollo	Coeficiente de correlación	1,000	,755
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Administración del talento humano	Coeficiente de correlación	,755	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

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

Nota. Estadístico SPSS. V26

Figura 2

Diagrama de dispersión entre Autodesarrollo y Administración del talento humano



Nota. Diseño propio.



Interpretación:

La Tabla 5, "Al ver que el valor importante es apenas un poco menor que el límite de error de 0,05, podemos decir que están conectados. Además, el número 0,755 que encontramos sugiere una conexión entre las habilidades de un buen líder y cómo se gestiona el talento de las personas".

Tabla 11

Relación entre entrenamiento experto y Administración del talento humano

			Entrenamiento experto	Administración del talento humano
Rho de Spearman	Entrenamiento experto	Coeficiente de correlación	1,000	,799
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	Administración del talento humano	Coeficiente de correlación	,799	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	40	40

Nota. Estadístico SPSS. V26

Figura 3

Diagrama de dispersión entre entrenamiento experto y administración del talento humano



Nota. Diseño propio.



Interpretación:

La información en la Tabla 6 muestra 0,001 menor que el margen de error, que es 0,05. Al observar, en primer lugar, existe una conexión real entre las cosas que estamos estudiando. En segundo lugar, podemos rechazar la suposición básica de que no existe ningún vínculo. El valor "r" que analizamos es 0,799. Esto muestra un gran vínculo entre la capacitación de expertos y la gestión de talento humano.

Tabla 12

Relación entre codesarrollo y Administración del talento humano

Correlacione					
				Codesarrollo	Administración del talento humano
Rho de Spearman	Codesarrollo	Coeficiente de correlación	de	1,000	,802
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		40	40
	Administración del talento humano	Coeficiente de correlación	de	,802	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		40	40

Nota. Estadístico SPSS. V26

Figura 4

Diagrama de dispersión entre codesarrollo y Administración del talento humano



Nota. Diseño propio.



Interpretación:

La información presentada en la Tabla 7 muestra el resultado que apunta a una conexión porque el valor de significado es 0,001, que es menor que el rango de error aceptado de 0,05. Por lo tanto, tenemos evidencia para rechazar la teoría de "no hay vínculo". De la misma manera, encontramos que el valor "r" es 0,802, y esto nos dice que desarrollo y la gestión de las habilidades de las personas están estrechamente vinculados.



6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Chávez et al., (2019) Para ser más eficaz y tener más éxito en el trabajo o en otros empeños, la rivalidad es una cualidad necesaria del tema. Los poderes de mando también son competencias en la ley, lo que convierte a los cuadros administrativos burocráticos en la forma más pura de dominación legal.

Llaxa (2018) tiene la finalidad de comprender la correlación entre el desarrollo, se declaró objetivo la investigación. Se utilizó el tipo de investigación correlacional para examinar a los individuos en presencia de los doce supervisores del sector. Se utilizó una encuesta a los asistentes del Senati para determinar la correlación entre la evolución de las competencias gerenciales y el desarrollo laboral; no se trató de una fase de experimentación o indagación transversal.

Según en las tablas 3,4,5 y 6 nos muestran los resultados, los encuestados indicaron que tanto como objetivos la misión en la Municipalidad son un poco deficientes.

Jara (2018) afirmar que la GRH es el marco principal para la gestión de los recursos humanos, incluido el establecimiento de procedimientos estándar para la contratación, la incorporación, la formación, la retribución y la evaluación del rendimiento.

López (2019) El objetivo primario de este estudio es investigar el avance gerencial a nivel de competencias gerenciales, ya que ésta es una condición necesaria para diseñar programas de avance gerencial que potencien tanto el crecimiento individual como el organizacional.

Según los resultados obtenidos en las tablas 7,8,9 y 10 nos muestran los resultados de la variable administración Competencias gerenciales, los encuestados indicaron que el autodesarrollo presentado por los gerentes de Municipalidad de Melgar no es muy optima. Lo cual no permite que los trabajadores presenten un desarrollo adecuado, es deficiente.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se ha demostrado una correlación entre las habilidades directivas y la gestión de los recursos humanos de los empleados. Los datos muestran un vínculo debido a que el valor de significancia (0,001) es menor que el margen de error (0,05). Por tanto, la hipótesis nula queda refutada. De manera similar, el coeficiente "r" calculado de 0,818 revela un vínculo fuerte y estadísticamente significativo. En consecuencia, se afirma la hipótesis alternativa y se invalida la hipótesis nula.

SEGUNDA: Se analizó la correlación entre la dimensión de autodesarrollo gerencial y la gestión del talento humano en la gestión. Según los datos recopilados, el valor de significancia (0,001) está por debajo del margen de error de 0,05. Esta observación indica la existencia de una conexión y por tanto invalida la hipótesis nula. Además, el valor "r" calculado de 0,755 demuestra un vínculo muy sustancial.

TERCERA: Se determinó que existe una conexión entre el componente de formación de expertos en gestión y la gestión del talento humano. El margen de error (0,05) y el valor de significancia (0,001). Por tanto, se rechaza la hipótesis nula ya que apunta a la existencia de una conexión. La formación de expertos en gestión y la gestión del talento humano están altamente correlacionadas, como lo muestra el valor "r" calculado de 0,799.

CUARTA: Se identificó la asociación entre el aspecto de codesarrollo gerencial y la gestión del talento humano entre el personal directivo. Debido a que el margen de error es menor que el criterio de significancia (0,001), los hallazgos muestran que existe una correlación. El resultado es que podemos descartar la posibilidad de una hipótesis nula. De manera similar,



el valor "r" calculado de 0,802 muestra que la gestión del talento humano y el codesarrollo gerencial están altamente correlacionados. Lo que sigue apropiadamente.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda potenciar las capacidades gerenciales de los superiores inmediatos o funcionarios de la Municipalidad provincial de Melgar con el objetivo de optimizar la gestión del talento humano. Además, mejorar la oferta de personal, mejorar planificación de recursos humanos definiendo y analizando de manera más efectiva el perfil profesional requerido para cada puesto, establecer una estrategia de retención de personal, cumplir con las normas de beneficios sociales y asegurar una adecuada implementación del personal. beneficios.
- SEGUNDA:** Se recomienda gestionar eficazmente los recursos humanos, es necesario elevar el nivel de competencia conceptual entre todos los funcionarios de la unidad operativa y los supervisores directos para que puedan en el trabajo de una manera que tenga en cuenta su contexto único, identificar áreas de mejorar e implementar soluciones a los problemas que puedan surgir en la Municipalidad Provincial de Melgar en el periodo 2022.
- TERCERA:** Se recomienda Los líderes y funcionarios de la Municipalidad Provincia de Melgar que deben mejorar sus habilidades técnicas, tener suficiente educación y experiencia laboral, y estar capacitados o recibir capacitación adicional para poder ocupar un cargo en el municipio. Esto conducirá a una mejor gestión. las capacidades de los individuos.
- CUARTA:** Se recomienda a los supervisores inmediatos y funcionarios a potenciar el talento humano; los supervisores, a su vez, deben demostrar liderazgo, cultivar equipos de trabajo y comunicarse de manera efectiva para mejorar, en última instancia.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2018), en su Libro “Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias”, Ediciones Granica S.A. Lavalle 1634 – 3° G, C1048AAN - Buenos Aires, Argentina.
- Arbaiza, L. (2018). Desarrollo de competencias gerenciales: Un modelo alternativo. Buenos Aires-Argentina: Cengage-Learning.
- Arce, L. (2018). Como lograr definir objetivos y estrategias empresariales. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454010.pdf>
- Caballero, S. L. (2019). Las Competencias Gerenciales en tiempos de Virtualización. Asuntos, 117-131.
- Castrejon, S. (2023). Habilidades gerenciales y toma de decisiones del personal administrativo, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Zarumilla, Tumbes, 2022. Tumbes. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64606>
- Castrillón, K., & Mejia, E. (2021). Habilidades directivas y toma de decisiones en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Ancash, 2021. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75566/Castrill%
%b3n_PKL-Mejia_REM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75566/Castrill%c3%b3n_PKL-Mejia_REM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Chávez, S., & et al. (2019). Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430951.pdf>
- Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES1. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Estado de México]. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4315/431566320002/431566320002.pdf>



Díaz, G. (2020). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones.

Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7878906.pdf>

Erazo, E. (2022). Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de estudios andino S.A.S. Obtenido de

<https://repositorio.iberro.edu.co/server/api/core/bitstreams/12cf0e86-13ba-4aa9-81c4-b45fb6102fa4/content>

Fajardo, R., & et al. (2023). Desarrollo de habilidades gerenciales en mujeres líderes de la Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9153182>

Guamán, G. (2023). Habilidades gerenciales y clima organizacional en las instituciones de educación superior. Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37334/1/171%20GTH.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, L. (1998). Metodología de investigación.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).

Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8042592.pdf>

Gutiérrez, K. L. (2018). Competencias laborales para la gestión pública y productividad de las unidades orgánicas de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, en el año 2018. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

Jara, A. M. (2018), Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión



pública y desempeño laboral.

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Núñez, M. (2018). Característica de las competencias gerenciales un mundo nuevo en la vida de un empresario, 11(20), 163-179. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/viewFile/4785/3857>

López, & Nolasco, M. (2022). Habilidades directivas y su influencia en la toma de decisiones en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Ancash, Huaraz, 2022.

Huaraz. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103404/L%C3%B3pez_EMA-Nolasco_MMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, L., Parra, M., & Rubio, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). Revista Espacios, 40(11), 5

Martínez, J. (2018). El codesarrollo: Sinergia de migración y desarrollo. Obtenido de <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/662/548>

Miguel, N., & Verastegui, W. (2018). Las Habilidades Gerenciales y la Gestion del Talento Humano del personal Administrativo en la Municipalidad Provincial de Huancavelica

- año 2017. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2266/TESIS-ADMI2018_MIGUEL%20y%20VERASTEGUI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, M. R., & Rivera, C. P. (2019). Una herramienta para el desarrllo gerencial: Plan de desarrollo individual para el fortalecimiento de competencias gerenciales.



Bogotá.

Pinedo, F. W., Muñoz, R. E., & Cárdenas, E. E. (2020), Competencia digital y desarrollo profesional docente en el Perú.

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/742/7424001005/7424001005.pdf>

Rábago, L. E. (2018). Gestión por competencias: un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial. Serie: Bussines pocket (España).

Revilla, A. L. (2023), Habilidades gerenciales y su relación en el cumplimiento de indicadores de gestión en una institución educativa superior en Lima durante el periodo 2019- 2020.

[file:///C:/Users/LENOVO%20PRO/Downloads/Revilla_ra%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO%20PRO/Downloads/Revilla_ra%20(1).pdf)

Sarmiento, Y. M. y Pachari, C. L. (2022), Habilidades Gerenciales y Gestión del Talento Humano en los trabajadores de empresas comerciales y financieras de la ciudad de Juliaca, 2021. [Tesis pregrado, Universidad Peruana Union].

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5279/Maribel_Tesis_Licenciatura_2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Vallejo, B. M (2017), en su tesis "Posmodernidad: Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial" Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 4, núm. 7, enero-junio, 2017, pp. 91-102 Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela, Recuperado 07 de mayo del 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>.

Yana, L. M. (2024). HABILIDADES DIRECTIVAS Y TOMA DE DECISIONES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR, PERIODO 2023. [Tesis de pregrado. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21457/Yana_Livisi_Mirian_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y.



ANEXOS



ANEXO 1 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIDO 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.	HIÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.	VARIABLE1: Competencias Gerenciales DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> • Autodesarrollo • Entrenamiento Experto • Codesarrollo VARIABLE 2: Administración del talento humano DIMENSIONES: <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y misión • Conocimientos • Resultados 	METODOLOGÍA: <ul style="list-style-type: none"> • Analítico • Deductivo ENFOQUE: <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo TIPO <ul style="list-style-type: none"> • No experimental NIVEL <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo DISEÑO <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo – Correlacional POBLACIÓN En el estudio, la población se estableció por 40 empleados que forman parte de las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el periodo 2022. MUESTRA Y TIPO DE MUESTREO En el estudio se empleó una muestra censal, que abarca la misma población, representando a 40 empleados que forman parte de las gerencias de la Municipalidad Provincial de
PROBLEMAS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022? • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial 	OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación que existe entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022. • Identificar la relación que existe entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial 	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS <p>Existe una relación positiva entre la dimensión desarrollo gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.</p> <p>Existe una relación positiva entre la dimensión entrenamiento experto gerencial y la administración del talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.</p>		



<p>de Melgar- periodo 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022? 	<p>de Melgar- periodo 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la relación que existe entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022. 	<p>Existe una relación positiva baja entre la dimensión codesarrollo gerencial y la administración de talento humano de los trabajadores en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Melgar- periodo 2022.</p>		<p>Melgar durante el periodo 2022.</p>
--	--	---	--	--

Nota. Elaboración propia.



ANEXO 2 - MATRIZ DE DATOS

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24 - Estrategias_mar... 33,00 Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
3	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
4	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
5	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
6	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
7	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
8	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
9	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
10	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
11	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
12	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
13	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
14	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
15	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
16	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
17	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	2
19	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	3	3	5	3	1	3
20	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4
21	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

5°C Lluvia ligera Búsqueda ESP LAA 23:20 8/10/2024

*Sin título2 [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

50 - P14 Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2
23	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2
24	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	1	5	5	2	5	5
25	2	3	3	2	1	4	5	5	4	3	2	1	4	5	5	4	4
26	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3
27	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
28	3	2	3	2	2	4	1	1	1	3	2	2	4	1	1	1	3
29	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2
30	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
32	2	3	2	1	2	4	5	4	3	2	1	2	4	5	4	3	3
33	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
34	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
35	4	4	3	3	3	3	5	3	1	3	3	5	3	1	3	3	3
36	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	5
37	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2
38	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3
39	2	1	1	1	1	3	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1
40	3	2	1	2	1	5	5	2	5	1	2	5	2	5	1	2	1



ANEXO 3 - VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO

Estimado trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Melgar, El objetivo de esta encuesta es recabar información por motivos académicos; los resultados ayudarán a saber sobre las competencias gerenciales; por lo que le pedimos que responda con sinceridad y marque con una (x).

Escala de Valoración:

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

COMPETENCIAS GERENCIALES						
N°	Preguntas Abiertas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: AUTODESARROLLO						
01	¿Los funcionarios demuestran alto nivel de competencias?					
02	¿La actitud de los funcionarios es asertiva frente a las competencias?					
03	¿Las actividades que realizan los funcionarios están dentro de sus competencias?					
04	¿El conocimiento de las competencias que poseen los servidores, se valoran?					
05	¿Los funcionarios están debidamente organizados para el desarrollo de las labores?					
DIMENSIÓN 02: ENTRENAMIENTO EXPERTO						
06	¿Los funcionarios son competentes en la gerencia?					
07	¿El funcionario es un referente en la competencia a desarrollar?					
08	¿Se siente identificado con el funcionario que dirige las actividades?					



09	¿El funcionario ofrece un espacio de reflexión sobre lo actuado?					
10	¿Se encuentran los funcionarios altamente capacitados?					
DIMENSIÓN 03: CODESARROLLO						
11	¿El funcionario demuestra interés en la capacitación de las competencias durante el periodo de la gestión?					
12	¿Se implementan actividades de formación para el desarrollo de los servidores?					
13	¿En la gerencia se miden los resultados en función a las competencias?					
14	¿En las disposiciones superiores a ejecutar por el servidor se cumple el objetivo?					
15	¿La organización de la Subgerencia, asigna adecuadamente los recursos financieros para el desarrollo de las tareas encomendadas?					

Nota: Elaboración propia



Variable independiente: Administración de talento humano

CUESTIONARIO

Estimado trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de Melgar, El objetivo de esta encuesta es recabar información por motivos académicos; los resultados ayudarán a saber sobre las competencias gerenciales; por lo que le pedimos que responda con sinceridad y marque con una (x).

Escala de Valoración:

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

ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO						
N°	Preguntas Abiertas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 01: AUTODESARROLLO						
01	¿Los objetivos de la gestión en la gerencia son conocidos por los servidores?					
02	¿Los trabajos que ejecutan los servidores, cumplen el objetivo de su competencia?					
03	¿Se siente identificado con las tareas que realiza?					
04	¿Conoce Usted, la misión y la visión de la gestión en la gerencia?					
05	¿En el desarrollo de las actividades se toma en cuenta la visión de la gerencia?					
DIMENSIÓN 02: ENTRENAMIENTO EXPERTO						
06	¿El conocimiento de los funcionarios contribuye efectivamente a la gerencia (Comunidad)?					
07	¿los funcionarios muestran actitud para el trabajo?					



08	¿La perspectiva es una condición del funcionario?					
09	¿Se desarrollan las relaciones interpersonales con los funcionarios?					
10	¿La comunicación con los funcionarios es afectiva?					
DIMENSIÓN 03: CODESARROLLO						
11	¿La motivación se promueve en la gerencia?					
12	¿Los funcionarios valoran los logros obtenidos por el servidor?					
13	¿Los funcionarios se interesan por las necesidades del servidor?					
14	¿Los funcionarios consideran la tecnología como un instrumento valedero o importante para el servidor?					
15	¿La tecnología es valorada por el servidor?					

Nota: Elaboración propia





ANEXO 04
Validación Del Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIDO 2022.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO : Roberto Paye Colquehuancq
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL : Docente
- GRADO ACADÉMICO : D.R.

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	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. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valorización porcentual, C= Total/50= 0,82

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: Juliaca 10 de Noviembre

Roberto Paye
Firma del experto
DNI N° 02145441
N° celular: 996-993377

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 16-02-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: PERCY PARI CCANCAPA

Dirección: Jr. Pacifico Nro 159 - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70382799

Teléfono: 924547735 email: percyparicc@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 NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: COMPETENCIAS GERENCIALES Y ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR-PERIDO 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Talento humano, competencias gerenciales, Codesarrollo, entrenamiento experto, competitividad

¿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, entré 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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

Juliaca 16 de diciembre 2024

Fecha