



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

TESIS

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en
la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial
de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022

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

AUTORES:

Flaubert Lavi Barbaran (orcid.org/0009-0001-0658-0152)

Luis Beltran Hidalgo Flores (orcid.org/0009-0003-1044-4449)

ASESOR:

Dra. Lila Ramirez Zumaeta (orcid.org/0000-0002-5423-8140)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Desarrollo Organizacional

SUB LÍNEA

Administración pública y descentralización

UCAYALI - PERÚ

2023

JURADO EVALUADOR



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Rios Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal



Dra. Lila Ramirez Zumaeta
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las **11:08 am** del día viernes 12 de mayo del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada **"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA UNIDAD DE VIDEO VIGILANCIA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI, 2023"**, elaborado por los bachilleres **FLAUBERT LAVI BARBARAN** y **LUIS BELTRAN HIDALGO FLORES**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Mg. Olivia Ríos Ordoñez** y **Vocal Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales**; designados con **RESOLUCIÓN N° 130-2023-FCCyA-UPP** de fecha 05 de mayo del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a los bachilleres **FLAUBERT LAVI BARBARAN** y **LUIS BELTRAN HIDALGO FLORES**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los bachilleres **FLAUBERT LAVI BARBARAN** y **LUIS BELTRAN HIDALGO FLORES** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 17 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las **12:08 pm** Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Mg. Olivia Ríos Ordoñez
Secretario



Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros **Flaubert Lavi Barbaran** con DNI: **47592167** y **Luis Beltran Hidalgo Flores** con DNI: **42914417**, egresados de la Escuela Profesional de Administración de Negocios, de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, de la Universidad Privada de Pucallpa.

Declaramos bajo juramento que:

Somos autores de la tesis titulada: **“La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022”**.

- 1) La cual presentamos para optar el título profesional de Ingeniero de Sistemas.
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, marzo del 2023


Flaubert Lavi Barbaran
47592167


Luis Beltran Hidalgo Flores
42914417

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°027-2023

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022”

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Dr. Lila Ramirez Zumaeta
Cuyo autor (es)	:	Flaubert Lavi Barbaran Luis Beltran Hidalgo Flores.

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 23.6%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 22/03/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

Esta investigación dedicamos en primer lugar a DIOS todo poderoso, por darnos la salud y la inteligencia.

A nuestra familia que siempre nos están apoyando en salir adelante.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A nuestra Universidad, quien nos acogió y nos acompañó en todos estos años de aprendizaje.

A nuestros docentes, ya que, con su sabiduría y experiencia, nos inculcaron a ser buenos profesionales.

Los autores

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, la investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, el método usado fue el hipotético deductivo, la muestra del objeto de estudio estuvo conformada por los 35 trabajadores de la de la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el mismo que fue elaborado a partir de la técnica de la encuesta, entre los principales resultados se obtuvo que respecto a la variable gestión del talento humano, un 45.7% indico que casi siempre, el 28.6% indicio que a veces, un 11.4% indicó que casi nunca y un 8.6% indico que siempre y un 5.7% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la forma como se gestiona el talento humano es buena, respecto a la variable gestión administrativa, un 42.9% indico que casi siempre, el 37.1% indicio que a veces, un 8.6% indicó que casi nunca, un 8.6% indico que siempre y un 2.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la gestión administrativa que se realiza es buena, se llegó a la conclusión que existe un nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.821$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta

Palabras clave: Gestión del talento humano, gestión administrativa

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of relationship that exists between the management of human talent and administrative management in the Video Surveillance Unit in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali Region, 2023, the research is of a quantitative approach, of non-experimental design and descriptive correlational scope, the method used was the hypothetical deductive one, the sample of the object of study was made up of 35 workers from the Video Surveillance Unit in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali Region, 2023, to whom a questionnaire was applied as a data collection instrument, the same one that was elaborated from the survey technique, among the main results it was obtained that regarding the human talent management variable, 45.7% indicated that almost always, 28.6% indicated that sometimes, 11.4% indicated that almost never and 8.6% indicated that always and 5.7% indicated that never, which shows that under the perception of the workers of this unit, the way in which human talent is managed is good, regarding the administrative management variable, 42.9% indicated that almost always, 37.1% indicated that sometimes, 8.6% indicated that almost never, 8.6% indicated that always and 2.8% indicated that never, which shows that under the perception of the workers of this unit the administrative management that is carried out is good, it was concluded that there is a level of positive relationship between the management of human talent and administrative management in the video surveillance unit in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali Region, 2023, according to the results obtained by applying the Rho Spearman test where a value was found $\rho = 0.821$ and a degree of significance of $P = 0.001$, which indicates a high degree of correlation.

Keywords: Management of human talent, administrative management

ÍNDICE

	Página
PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTA DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.2. Formulación del problema	1
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación Teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Justificación Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
	x

1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
1.6.1. Viabilidad Técnica	5
1.6.2. Viabilidad Financiera	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del problema	6
2.1.1. A nivel internacional	6
2.1.2. A nivel nacional.	7
2.1.3. A nivel local	8
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Definición de términos básicos	12
2.4. Formulación de hipótesis	14
2.4.1. Hipótesis general	14
2.4.2. Hipótesis específicas	14
2.5. Variables	15
2.5.1. Definición conceptual de la variable	15
2.5.2. Definición operacional de la variable	15
2.5.3. Operacionalización de la variable	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Diseño de la investigación	18
3.2. Población y muestra	19
3.2.1. Población	19
Tabla N° 1:	19
Definición de la población	19
3.2.2. Muestra	20
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20

3.3.1 Técnica	20
3.3.2 Instrumentos	21
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	21
Tabla N° 2.	21
Resumen de validez de juicio de experto	21
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	22
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
4.1. Presentación de resultados	23
Tabla N° 3.	23
Niveles obtenidos sobre la gestión del talento humano	23
Tabla N° 4.	24
Niveles obtenidos sobre incorporar	24
Tabla N° 5.	25
Niveles obtenidos sobre colocar	25
Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre colocar	25
Tabla N° 6.	26
Niveles obtenidos sobre recompensar	26
Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la recompensar	26
Tabla N° 7.	27
Niveles obtenidos sobre la gestión administrativa	27
Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la gestión administrativa	27
Tabla N° 8.	28
Niveles obtenidos sobre la planificación	28
Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la planificación	28
Tabla N° 9.	29
Niveles obtenidos sobre la organización	29
Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre la organización	29

Tabla N° 10.	30
Niveles obtenidos sobre el control	30
Figura N° 9. Niveles obtenidos sobre el control	30
Tabla N° 11.	31
Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1	31
Tabla N° 12.	31
Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2	31
Tabla N° 13.	32
Prueba de hipótesis general	32
Tabla N° 14.	33
Prueba de hipótesis específico 1	33
Tabla N° 15.	34
Prueba de hipótesis específico 2	34
Tabla N° 16.	35
Prueba de hipótesis específico 3	35
4.2. Discusión	36
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumento de aplicación	45
Anexo 3: Matriz de validación	47
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	53
Anexo 5: Base de datos	54
Anexo 6: Autorización de publicación de tesis	58
Anexo 7: Evidencias (imágenes y/o fotos)	59

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas	Pagina
Tabla N° 1. Descripción de la población	19
Tabla N° 2. Resumen de validez de juicio de experto	21
Tabla N° 3. Niveles obtenidos sobre la gestion del talento humano	22
Tabla N° 4. Niveles obtenidos sobre incorporar	23
Tabla N° 5. Niveles obtenidos sobre colocar	24
Tabla N° 6. Niveles obtenidos sobre recompensar	24
Tabla N° 7. Niveles obtenidos sobre la gestion administrativa	26
Tabla N° 8. Niveles obtenidos sobre la planificacion	27
Tabla N° 9. Niveles obtenidos sobre la organización	28
Tabla N° 10. Niveles obtenidos sobre el control	29
Tabla N° 11. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1	30
Tabla N° 12. Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2	30
Tabla N° 13. Prueba de hipótesis general	31
Tabla N° 14. Prueba de hipótesis especifico 1	32
Tabla N° 15. Prueba de hipótesis especifico 2	33
Tabla N° 16. Prueba de hipótesis especifico 3	34

Índice de Figuras	Pagina
Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre gestion del talento humano	22
Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre incorporar	23
Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre colocar	24
Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la recompensar	25
Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la gestion administrativa	26
Figura N° 6. Niveles obtenidos sobre la planificacion	27
Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la organizacion	28
Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre el control	29

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad provincial de Coronel Portillo, tiene como razón de ser, el de representar al vecindario; promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales; fomentar el bienestar de los vecinos, así como el desarrollo integral y armónico de las circunscripciones de su jurisdicción, con la visión de ser la corporación edilicia es el referente principal en la amazonia peruana, por su modelo de gestión democrática, participativa y transparente e inclusiva, promueve el desarrollo local con enfoque de desarrollo humano, integral y sostenible, guiado por los objetivos estratégicos y con efectiva participación de los actores públicos y privados y la misión de representar al vecindario consolidando la participación democrática, presta servicios de calidad, promueve el fortalecimiento del potencial humano y el trabajo en equipo en el interno municipal y la cohesión social como factores claves del éxito de la gestión, así como la igualdad de oportunidades, el desarrollo económico, social y ambiental, mediante una gestión responsable y transparente de los recursos públicos; articula los esfuerzos de las instituciones del sector público, privado y de la cooperación internacional desarrollando un modelo de gestión municipal, democrático, incluyente y participativo.

En ese contexto y de acuerdo a las normas y reglamentos de la Universidad Privada de Pucallpa, esta investigación está dividida en los siguientes capítulos.

En el Capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, formulación de problemas y objetivos, justificación e importancia de la investigación, limitaciones y delimitación.

En el Capítulo II, se desarrolló el marco teórico fundamental para la investigación que articula a los antecedentes, bases teóricas y definiciones conceptuales, también la definición operacional y el desarrollo de hipótesis relacionadas a la gestión del talento humano y la gestión administrativa.

En el Capítulo III, se desarrolló la metodología, cuyo procedimiento seguido fue en concordancia con la hipótesis se determinaron el enfoque, diseño y alcance de la investigación, la descripción de la población y la muestra usada, la técnica e instrumento de recolección de datos, la validez y confiabilidad de los instrumentos y las técnicas que se usaron para el procesamiento de la información.

En el capítulo IV, se presenta los resultados de manera descriptiva e inferencial, el cual contiene los niveles encontrados, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis aplicando la prueba de Rho Spearman, para finalmente realizar la discusión

Finalmente, describe las conclusiones y recomendación producto del resultado y la metodología establecida, y concluye con las referencias bibliográficas utilizadas para la investigación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.2. Formulación del problema

A nivel internacional enfrentarse ante el fenómeno de la globalización es uno de los retos más desafiantes para las compañías y organizaciones gubernamentales en la actualidad, las exigencias de este entorno y las políticas de estado demandan que las organizaciones no solo se adapten, sino que también se anticipen ante los cambios y generen innovación, gestionar el talento humano de forma adecuada pasa hacer esa estrategia clave para generar un mejor servicio a los ciudadanos. Sin embargo, en el amplio espectro de las organizaciones existen todavía gestiones administrativas tradicionales y burocráticas que generan desmotivación y desequilibrio entre la vida personal y laboral de los empleados.

En América del Sur, países como Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, han implementado La gestión del talento humano en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; generando un efecto positivo hacia la consecución de objetivos que permitan mejorar la calidad de sus servicios, potenciando a la gestión administrativa que entidades como las municipalidades desempeñan.

En Perú desde el año 2012 se viene implementando en la gestión pública una política de modernización que se vea reflejado en la mejora de la gestión administrativas de las instituciones

prestadoras de servicios como lo es una municipalidad, con el objetivo de construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos

La municipalidad provincial de Coronel Portillo no es ajeno a estas políticas de modernización, por lo que sus actividades están alineado a que sus bienes, servicios y regulaciones respondan a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público, por lo que la gestión del talento humano de su personal es indispensable, ya que son el motor de la atención que puedan brindar, el cual también va de la mano con la gestión administrativa que se pueda desarrollar por lo que en esta investigación se va a medir la relación entre La gestión del talento humano y la gestión administrativa que se lleva a cabo en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre incorporar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?

2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre colocar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?

3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre recompensar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la

Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Analizar el nivel de relación que existe entre incorporar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

2. Analizar el nivel de relación que existe entre colocar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

3. Analizar el nivel de relación que existe entre recompensar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó en que se va a gestionar aquellos vacíos de teorías y que permitió determinar los procedimientos correctos de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de coronel Portillo.

1.4.2. Justificación Práctica

Desde la justificación práctica, permitió mejorar los procedimientos y metodologías usadas en la aplicación de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de coronel Portillo.

1.4.3. Justificación Metodológica

Desde la justificación metodológica se utilizó el método deductivo en base al enfoque cuantitativo, que según Hernández, et al. (2018), indica que en este método “las hipótesis se contrastan con la realidad para aceptarse o rechazarse en un contexto determinado” (p.122) y a su vez “Se basan en hipótesis preestablecidas, miden variables y su aplicación debe sujetarse al diseño concebido con antelación; al desarrollarse, el investigador está centrado en la validez, el rigor y el control de la situación de investigación” (p. 150), es decir se va a planteará el problema de investigación, se definirá el objetivo y su hipótesis, es decir lo que quiere hacer y lo que quiere saber.

A su vez se utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de expertos y confiabilidad usando el Alfa de Cronbach, se usó la estadística inferencial y descriptiva en el marco del enfoque tipo y diseño metodológico que se designó, con el fin de asegurar que la información tenga un mínimo margen de error y poder comprobar la hipótesis propuesta.

1.4.4. Justificación Social

El estudio tuvo una importancia social, porque los resultados del estudio podrán servir como base para ejecutar planes de acción enfocados a la gestión del talento humano y la gestión administrativa que repercutirá en la calidad de servicio a los usuarios en la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en el ámbito territorial de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

1.5.2. Delimitación Temporal

El periodo escogido por el investigador fue desde el mes de noviembre del 2022 hasta febrero del 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

Para la realización de esta investigación, contó con un asesor que acompañó el desarrollo de cada capítulo, asignado por la Universidad Privada de Pucallpa, para la validación del instrumento se contó con el aval de expertos en investigación, para el procesamiento de datos se contó con un asesor estadístico.

1.6.2. Viabilidad Financiera

Esta investigación fue financiada íntegramente por los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. A nivel internacional

Maldonado, A. (2018), en su investigación titulada “*La gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil.*”, tesis de maestría en la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador, tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño cuasi experimental, se llegó a la conclusión que la gestión administrativa, influye de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil,

Montoya, E. (2019), en su investigación titulada “*Gestión del talento humano y gestión administrativa del centro de salud área 1 de Santa Elena, 2018*”, tesis de titulación en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre La gestión del talento humano y gestión administrativa del centro de salud área 1 de Santa Elena, 2018, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional descriptivo, la muestra fue de 80 trabajadores, a quienes se les aplico un cuestionarios, se llegó a la conclusión que existe una

relación positiva entre La gestión del talento humano y gestión administrativa del centro de salud área 1 de Santa Elena, 2018.

Quezada, K. (2018), en su investigación titulada "*Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa Distamca S.A. en el 2018*", tesis de titulación en la Universidad de Guayaquil de Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación significativa entre de La gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa Distamca S.A. en el 2018, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, de diseño no experimental y descriptivo correlacional, la muestra fue de 40 trabajadores de la empresa Distamca S.A, se llegó a la conclusión que existe una relación significativa y positiva entre La gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa Distamca S.A. en el 2018, con un coeficiente de correlación de 0.680 un grado de significancia del 0,001.

2.1.2. A nivel nacional.

Olivares, G. (2019), en su investigación titulada "*Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*", tesis de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre La gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y alcance descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesto por 52 administrativos del área de tesorería del Ministerio de Salud, a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que se tiene una relación positiva entre La gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, con un coeficiente de correlación de 0,422 y un grado de significancia del 0.002.

Rosas, I. (2022), en su investigación titulada "*La gestión del talento humano y la gestión administrativa en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*", tesis de

maestría en el Centro de Altos Estudios Nacionales, tuvo como objetivo determinar la relación entre La gestión del talento humano y gestión administrativa en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesto por 110 trabajadores de la municipalidad de Santiago de Surco, a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre La gestión del talento humano y gestión administrativa en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020, con un coeficiente de correlación de 0,724 y un grado de significancia del 0.022.

Escobar, N. (2022), en su investigación titulada “*Gestión del talento humano en la gestión administrativa de la Empresa UFITEC Sac. Lima, 2021*”, tesis de titulación para la Universidad Peruana las Americas, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre La gestión del talento humano y gestión administrativa de la Empresa UFITEC Sac. Lima, 2021, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, la muestra estuvo compuesto por 82 colaboradores de la empresa, a quienes se les aplico un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre La gestión del talento humano y gestión administrativa de la Empresa UFITEC Sac. Lima, 2021.

2.1.3. A nivel local

Amado, C. (2021), en su investigación titulada “*Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa Bussines & System Digital SAC sede Pucallpa, 2020*”, tesis de maestría en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación entre La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa Bussines & System Digital SAC sede Pucallpa, 2020, la investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance correlacional, la muestra estuvo compuesto por 35 trabajadores de la empresa Business & System Digital SAC, sede

Pucallpa, a quienes se les aplicó un cuestionario, se llegó a la conclusión que existe correlación significativa entre La gestión del talento humano y la calidad de servicio, en la empresa Business & System Digital SAC. sede Pucallpa, 2020, con un coeficiente de correlación del 0.855 y un grado de significancia de 0.001 esta relación es positiva y elevada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del talento humano

Definición

Según Chiavenato, I. (2018), es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas y recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 9).

Según Cuesta, A. (2019), es “el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno” (p. 2).

Según Liquidano, C. (2019), son “las funciones o roles que realiza el área de recursos humanos en la administración del personal, relacionándolas con el área y al responsable de llevarlas a cabo dentro de las empresas y organismo” (p. 22).

Dimensiones de La gestión del talento humano

La gestión del talento humano tiene las siguientes dimensiones:

Incorporar:

Según Chiavenato, I. (2018), como “presentar la ruta que conduce al ingreso de una organización, siendo la puerta de entrada para aquellos candidatos que tienen características y competencias

personales que se ajustan a los requerimientos de la organización” (p. 102)., tiene los siguientes indicadores:

- Reclutamiento interno.
- Reclutamiento externo
- Selección de personal

Colocar:

Según Chiavenato, I. (2018), “Es la forma como se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización, este proceso es el primer paso para lograr una integración de los nuevos miembros de la organización respecto al puesto que van a desempeñar” (p. 174), tiene los siguientes indicadores:

- Orientación a las personas
- Modelo de trabajo
- Evaluación de desempeño

Recompensar:

Según Chiavenato, I. (2018), es “una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización” (p. 278), tiene los siguientes indicadores:

- Remuneración
- Programas de incentivos
- Prestaciones y servicios

2.2.2. Variable 2: Gestión administrativa

Definición

Según Falconi et al. (2019), como “un conjunto de procesos orientados a planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar los recursos de la organización para el logro de objetivos de manera eficiente y eficaz” (p. 3).

Según De la Cerda, J. (2029), “como el proceso de toma de decisiones realizado por los órganos de dirección, administración y

control de una entidad, basado en los principios y métodos de administración, en su capacidad como entidad” (p. 5).

Según Loguzzo, et al. (2018), “Es un conjunto de procesos psicológicos que causan el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta referentes al ambiente laboral” (p. 24).

Dimensiones de la gestión administrativa

La gestión administrativa las siguientes dimensiones:

Planificación:

Según Loguzzo, et al. (2018), “Es la primera función administrativa, consiste en definir las metas, trazar los objetivos, establecer los recursos y las actividades que se desarrollarán en un periodo de tiempo determinado” (p. 24), tiene los siguientes indicadores:

- Metas
- Objetivos
- Actividades

Organización:

Según Loguzzo, et al. (2018), “Consiste en armar una estructura para distribuir los recursos materiales, financieros, humanos, tecnológicos y de información, para desarrollar su trabajo, y poder alcanzar los objetivos planificados.” (p. 25), tiene los siguientes indicadores:

- Recursos materiales y financieros
- Recursos Humanos
- Nivel de distribución

Control:

Según Loguzzo, et al. (2018), “Consiste en verificar que las tareas previstas estén alineadas con las estrategias planificadas, con el fin de corregir cualquier problema y evaluar los resultados, para un

mejor proceso de toma de decisiones “(pág. 25), tiene los siguientes indicadores:

- Tareas
- Problemas
- Resultados

2.3. Definición de términos básicos

Distribución:

Según Loguzzo, et al. (2018), tiene como objetivo relacionar la producción con el consumo, es decir, poner en contacto a productores con consumidores o compradores.

Evaluación de desempeño:

Según Chiavenato, I. (2018), es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de los recursos humanos dándote una mejor visión del rendimiento de cada uno de los colaboradores

Modelo de trabajo:

Según Cuesta, A. (2019), Es una herramienta básica en cualquier organización que quiera conseguir los objetivos propuestos y, además, lo quiera conseguir dentro de parámetros de eficacia y calidad

Objetivos:

Según Loguzzo, et al. (2018), es una meta o finalidad a cumplir para la que se disponen medios determinados.

Orientación a las personas:

Según Chiavenato, I. (2018), Es el proceso de acompañar a una persona en el aprendizaje de estrategias para la resolución de sus problemas. La orientación personal constituye un elemento clave para lograr un crecimiento integral, dado que su finalidad es, precisamente, la promoción del desarrollo personal.

Programas de incentivos:

Según Cuesta, A. (2019), son aquellos dirigidos a motivar y fidelizar a los públicos internos de una organización o compañía.

Prestaciones y servicios:

Según Liquidano, C. (2019), Son todos los beneficios que otorga una empresa pública o privada a sus trabajadores y son bienes adicionales a sus sueldos base para que los que laboran en dicha compañía puedan obtener una mejor calidad de vida y puedan satisfacer las distintas necesidades que puedan tener.

Recursos Humanos:

Según Loguzzo, et al. (2018), son el conjunto de aquellas personas que colaboran en una empresa en diferentes áreas y departamentos. Gracias a sus funciones y habilidades las organizaciones pueden lograr sus objetivos de negocio.

Reclutamiento interno

Según Chiavenato, I. (2018), El reclutamiento interno es un proceso de contratación de personal que se lleva a cabo dentro de la propia empresa, un proceso de selección diametralmente opuesto al reclutamiento externo.

Reclutamiento externo

Según Cuesta, A. (2019), Es el proceso que tiene como objetivo la selección de un candidato o candidata, para una vacante, que no pertenece al equipo de la empresa.

Remuneración:

Según Liquidano, C. (2019), es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

Selección de personal

Según Chiavenato, I. (2018), Es el proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de abrir en la organización.

Tareas:

Según Loguzzo, et al. (2018), como cualquier acción intencionada que un individuo considera necesaria para conseguir un resultado concreto en cuanto a la resolución de un problema, el cumplimiento de una obligación o la consecución de un objetivo.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe un nivel de relación significativa entre incorporar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

2. Existe un nivel de relación significativa entre colocar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

3. Existe un nivel de relación significativa entre recompensar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Chiavenato, I. (2018), es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas y recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 9).

Variable 2: Gestión administrativa

Según Loguzzo, et al. (2018), “Es un conjunto de procesos psicológicos que causan el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta referentes al ambiente laboral” (p. 24).

2.5.2. Definición operacional de la variable

Variable 1: Gestión del talento humano

Se obtuvo el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, sobre La gestión del talento humano y sus tres dimensiones, cada dimensión tendrá tres indicadores y por cada indicador se ha elaborado dos preguntas usando la siguiente escala de Likert.

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

Variable 2: Gestión administrativa

Se obtuvo el puntaje para la operacionalización de la variable a través de la aplicación de un cuestionario a los trabajadores de la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, sobre la gestión administrativa y sus

tres dimensiones, cada dimensión tendrá tres indicadores y por cada indicador se ha elaborara dos preguntas usando la siguiente escala de Likert.

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

2.5.3. Operacionalización de la variable

Variable: Gestión de talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°		
Incorporar	Reclutamiento interno	1,2	¿Se realiza un reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores? ¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Reclutamiento externo	3, 4	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada? ¿La municipalidad realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?	
	Selección de personal	5	¿Se cumple con el cronograma establecido para los procesos de selección del personal que realiza la municipalidad?	
Colocar	Orientación a las personas	6,7	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar? ¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?	
	Modelo de trabajo	8,9	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades? ¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?	
	Evaluación de desempeño	10	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?	
Recompensar	Remuneración	11,12	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual? ¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?	
	Programas de incentivos	13,14	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño? ¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?	
	Prestaciones y servicios	15	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?	

Variable 2: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
		N°		
Planificación	Metas	1,2	¿Las metas que se generan en la planificación se ajustan a la realidad de la municipalidad? ¿Con que frecuencia las metas planteadas son diferenciadas a largo y corto plazo?	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Objetivos	3, 4	¿Los objetivos que se plantean a corto plazo den la unidad de video vigilancia están alineados a los objetivos institucionales? ¿Con que frecuencia se llega a cumplir con los objetivos que la municipalidad a planificado?	
	Actividades	5	¿Las actividades planificadas con qué frecuencia se cumplen de acuerdo a lo programado?	
Organización	Recursos materiales y financieros	6,7	¿Los materiales con el que cuenta la municipalidad permiten tener una comunicación adecuada con los usuarios? ¿Los recursos financieros que se designa a la unidad de video vigilancia con qué frecuencia permite el desarrollo de las actividades organizadas?	
	Recursos Humanos	8,9	¿La organización de los recursos humanos permite realizar las actividades programadas de manera eficiente? ¿Con que frecuencia el área de recursos humanos realiza capacitaciones para mejorar el grado de conocimiento sobre sus funciones de los trabajadores?	
	Nivel de distribución	10	¿El nivel de distribución que se establece permite brindar un servicio adecuado por parte de la unidad de video vigilancia?	
Control	Tareas	11,12	¿Con que frecuencia se mantiene un control de las tareas que la unidad de video vigilancia realiza? ¿Con que frecuencia se cumple con las tareas que tiene la unidad de video vigilancia?	
	Problemas	13,14	¿Con que frecuencia ocurre problemas con los equipos de la unidad de video vigilancia? ¿Con que frecuencia el tiempo de espera para dar solución a los problemas de los equipos de la unidad de video vigilancia es el adecuado?	
	Resultados	1,2	¿Con que frecuencia se analiza los resultados para brindar alternativas de solución a los problemas suscitados en la unidad de video vigilancia?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, según Hernández et al. (2018), este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 21).

La investigación fue aplicada, porque según Hernández, et al. (2018), “porque permite resolver problemas y aplica teorías existentes para el estudio de las variables seleccionadas” (p. 25).

El método utilizado en la investigación es: Hipotético – Deductivo, según Hernández et al. (2018), el “Método deductivo es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares” (p.12).

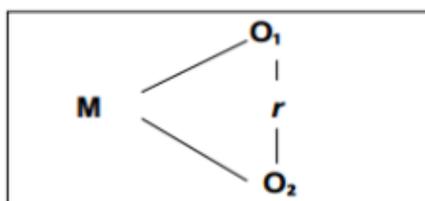
El diseño de la investigación fue no experimental, Según Hernández et al. (2018), estos estudios “no manipulan las variables, sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 185).

Finalmente, el alcance del diseño no experimental que se ha usado es el descriptivo correlacional esto según Hernández et al. (2018), define que una investigación es descriptivo y correlacional

porque “consideran al fenómeno estudiado y sus componentes, definen variables describiendo tendencias de la población o muestra, el cual permite establecer la relación entre las variables” (p. 90).

Según lo fundamentado en la teoría de investigación, se tiene el siguiente diagrama:

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra de trabajadores de la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

O1 = Gestión del talento humano

O2 = Gestión administrativa

r = Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo compuesta por 35 trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

Tabla N° 1:

Definición de la población

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO
1	APONTE MANANITA MARTHA ISABEL	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
2	CALDERON VELA MIKE DONOVAN	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
3	CAMPOS OLIVEIRA JAQUELINE CARMITA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
4	CHUQUIMBALQUI DIAZ PRISCILA PAMELA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
5	DEL AGUILA CULQUI ROSMERY MADELEYNE	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
6	DEL AGUILA GARCIA VANESSA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
7	DEL AGUILA MONTERO HAMILTON CLAY	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
8	DIAZ GUPIO JAMILETH JANEYRA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
9	FALCON MENDEZ MARCO ANTONIO	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
10	FASANANDO GONZALES KORI VANESSA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA

11	HUAMAN VARGAS LAZARO EPIFANIO	SUPERVISOR
12	HURTADO SAAVEDRA DANY JAFETH	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
13	LAVI BARBARAN FLAUBERT	SOPORTE TECNICO EN REDES ENCARGADO DE AREA
14	LAVI GARCIA ERICK	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
15	LEMONS AREVALO MUNTE DAVID	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
16	LEON AGURTO CHRISTIAN	APOYO EN SOPORTE TECNICO
17	MACHUCA QUISPE ELDER AMED	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
18	MARQUEZ TORRES JARITZA PIERINA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
19	MISS ILMA TAMINCHI PILCO	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
20	MONTALVAN FERNANDEZ DE PAREDES MARCOS JAVIER	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
21	NASHNATE CABRERA SUAMMY KEYKO ALEXANDRA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
22	OJANAMA MARINA RAQUEL	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
23	ORTEGA RAMIREZ FRANKLIN LUIS	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
24	RAMIREZ BAQUERO JIM COOPER	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
25	RENGIFO SERRUCHE RICHARD ABEL	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
26	RENGIFO HURTADO LUIS ALBERTO	APOYO AL CUSTODIO EN CONTROL Y PREVENCION
27	ROJAS RAMIREZ RENATO JOSHUA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
28	RUIZ NACIMIENTO LAURA GIOVANNA	APOYO AL CUSTODIO EN CONTROL Y PREVENCION
29	RUIZ VARGAS JIANMEI BIANGGIE	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
30	SAAVEDRA MITIVIRI HILDA IRENE	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
31	SINACAY CARDENAS CHELSY ANA MARIA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
32	SOPLIN GARCIA EVELIN JANETH	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
33	TORRES DEL AGUILA DAN CALEB	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
34	TRUJILLO MOZOMBITE ERICK ANTONY	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA
35	ZEVALLOS MASGO TANIA ERIKA	OPERADOR DE VIDEO VIGILANCIA

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Muestra

Se utilizó una muestra no probabilística, según Hernández et al. (2018), “es aquel sub grupo de la población, donde aquellos elementos elegidos no obedecen a la probabilidad, si no a aquellas características que pueda tener la investigación” (p. 176), por lo que el criterio para la muestra que se considerara a los 35 trabajadores de la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1 Técnica

La Encuesta

Se utilizó la técnica de la encuesta para esta investigación, al ser el más adecuado, según Hernández et al. (2018), “Es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas” (p. 120).

3.3.2 Instrumentos

Cuestionario

De acuerdo a Hernández et al. (2018), “es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”.

El instrumento que se utilizó para ambas variables será un cuestionario de 30 ítems, 15 referente a la gestión del talento humano y el 15 para la gestión administrativa, la escala será la de Likert, teniendo valores del 1 a 5.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Se realizó mediante la técnica de juicio de expertos (03), quienes emitieron su valides mediante la firma de las respectivas constancias, este es el resumen de resultados obtenidos:

Tabla N° 2.

Resumen de validez de juicio de experto

N°	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Doctor	Guillermo Martín Montalvo Taboada	Aplicable
2	Magister	Carlos Santiago Amado Ramírez	Aplicable
3	Magister	Wendy Janina Ruiz Coral de Montalvo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2018), La confiabilidad de un instrumento de medición es considerada como el grado en que, al aplicarse de manera repetitiva al mismo objeto de estudio u otro diferente, se producirán resultados iguales o similares.

Por lo que se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach, sistematizando los resultados con un programa de cálculos como el Microsoft Excel y la utilización del programa de SPSS versión 25 los resultados están en anexo N° 4.

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

3.5.1. Recolección de datos

Luego de aplicar el instrumento de recolección de datos en la muestra, fue procesado, mediante la sistematización de una base de datos en una hoja de cálculo Excel con las respuestas obtenidas y luego se empleó un software estadístico como lo es el SPSS 25.0. para su tratamiento usando la estadística descriptiva e inferencial.

La presentación de la información fue mediante cuadros y gráficos estadísticos, tablas de frecuencias, porcentajes, prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) y la prueba de Rho Spearman, para la hipótesis de los coeficientes de correlación entre las dos variables

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Análisis descriptivo

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla N° 3.

Niveles obtenidos sobre la gestión del talento humano

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	5.7	5.7
Casi nunca	4	11.4	17.1
A veces	10	28.6	45.7
Casi siempre	16	45.7	91.4
Siempre	3	8.6	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

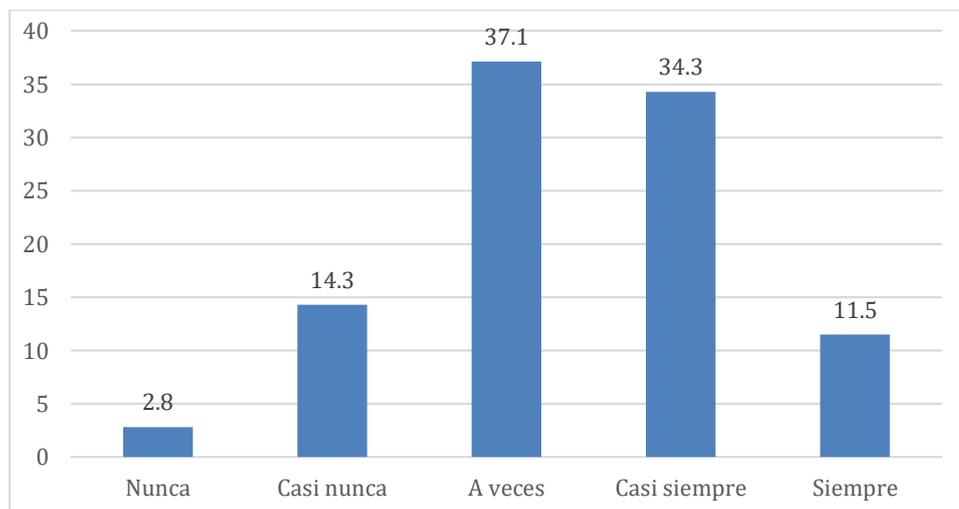


Figura N° 1. Niveles obtenidos sobre la gestión del talento humano

Fuente: Tabla N°3

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre la gestión del talento humano mostrados en la tabla y la figura, un 45.7% indico que casi siempre, el 28.6% indico que a veces, un 11.4% indicó que casi nunca y un 8.6% indico que siempre y un 5.7% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la forma como se gestiona el talento humano es buena.

Dimensiones de la variable gestión del talento humano

Tabla N° 4.

Niveles obtenidos sobre incorporar

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	2	5.7	5.7
Casi nunca	4	11.4	17.1
A veces	12	34.3	51.4
Casi siempre	14	40	91.4
Siempre	3	8.6	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

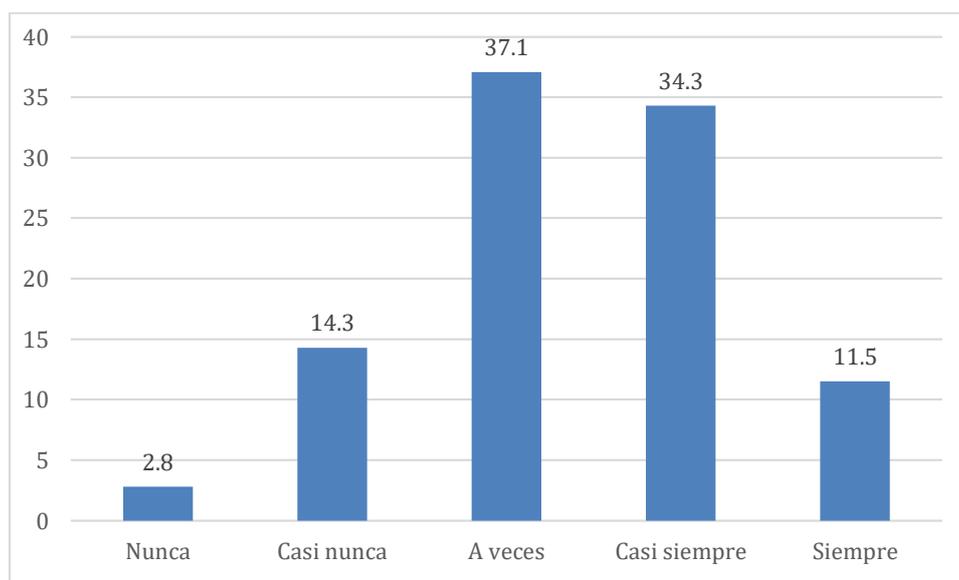


Figura N° 2. Niveles obtenidos sobre incorporar

Fuente: Tabla N°4

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel

Portillo, sobre esta dimensión de la variable gestión del talento humano mostrados en la tabla y la figura, un 40% indico que casi siempre, el 34.3% indicio que a veces, un 11.4% indicó que casi nunca, un 8.6% indico que siempre y un 5.7% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la forma de incorporar es buena.

Tabla N° 5.
Niveles obtenidos sobre colocar

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	2.8	2.8
Casi nunca	3	8.6	11.4
A veces	12	34.3	45.7
Casi siempre	14	40	85.7
Siempre	5	14.3	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

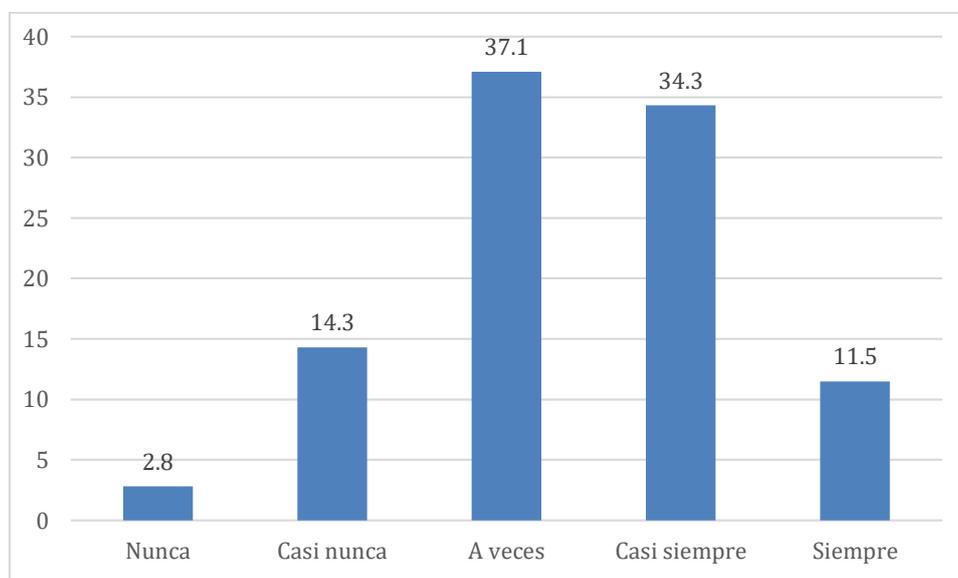


Figura N° 3. Niveles obtenidos sobre colocar

Fuente: Tabla N°5

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre esta dimensión de la variable gestión del talento humano mostrados en la tabla y la figura, un 40% indico que casi siempre, el 34.3% indicio que a veces, un 14.3% indicó que siempre, un 8.6% indico que casi siempre y un 2.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la forma de colocar es buena.

Tabla N° 6.

Niveles obtenidos sobre recompensar

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	2.8	2.8
Casi nunca	2	5.8	8.6
A veces	13	37.1	45.7
Casi siempre	17	48.5	94.2
Siempre	2	5.8	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

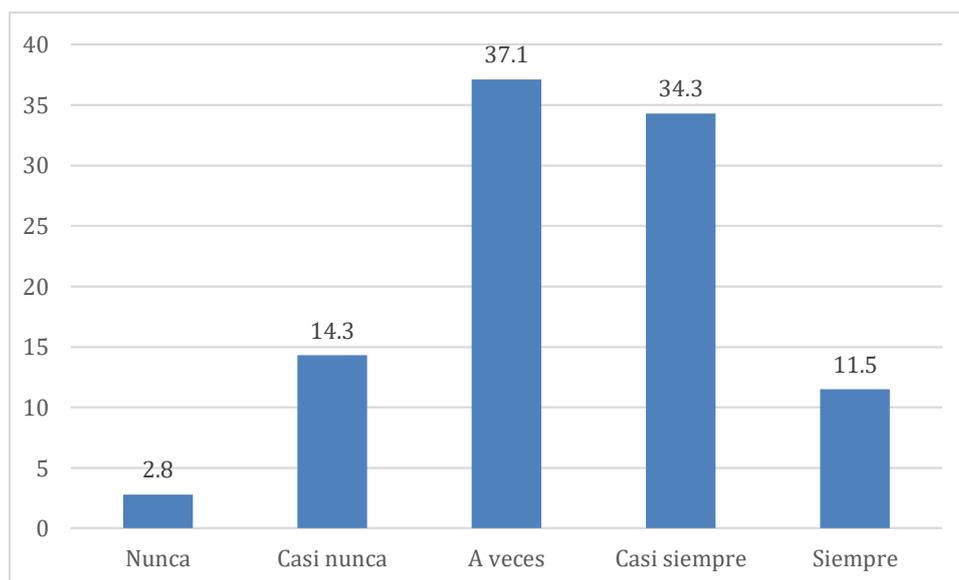


Figura N° 4. Niveles obtenidos sobre la recompensar

Fuente: Tabla N°6

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre esta dimensión de la variable gestión del talento humano mostrados en la tabla y la figura, un 48.5% indico que casi siempre, el 37.1% indicio que a veces, un 5.8% indicio que casi nunca, un 5.8% indico que siempre y un 2.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la forma de cómo se recompensa es buena.

Variable 2: Gestión administrativa

Tabla N° 7.

Niveles obtenidos sobre la gestión administrativa

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	2.8	2.8
Casi nunca	3	8.6	11.4
A veces	13	37.1	48.5
Casi siempre	15	42.9	91.4
Siempre	3	8.6	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

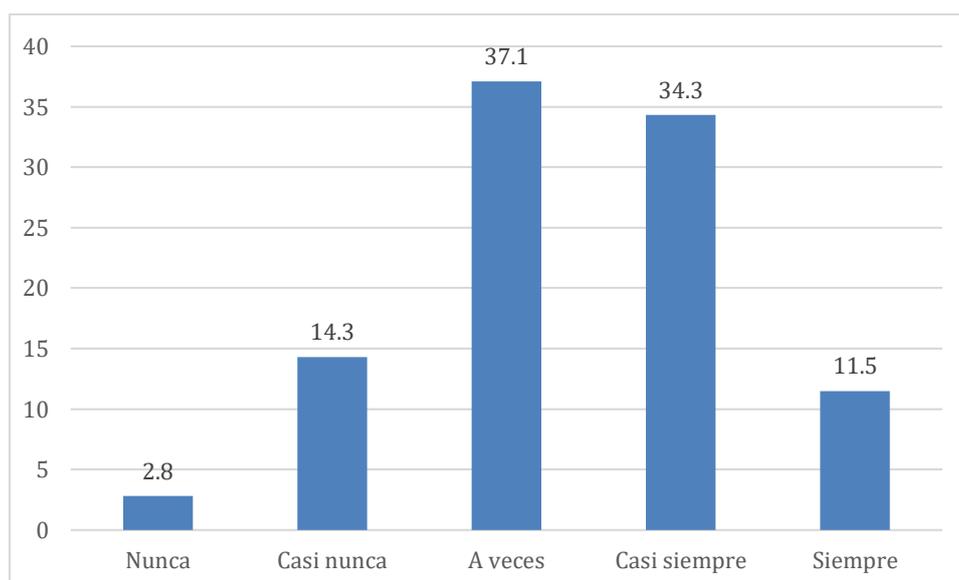


Figura N° 5. Niveles obtenidos sobre la gestión administrativa

Fuente: Tabla N°7

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre la gestión administrativa mostrados en la tabla y la figura, un 42.9% indico que casi siempre, el 37.1% indico que a veces, un 8.6% indicó que casi nunca, un 8.6% indico que siempre y un 2.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la gestión administrativa que se realiza es buena.

Dimensiones de la gestión administrativa

Tabla N° 8.

Niveles obtenidos sobre la planificación

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	2.8	2.8
Casi nunca	5	14.3	17.1
A veces	12	34.3	51.4
Casi siempre	13	37.2	88.6
Siempre	4	11.4	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

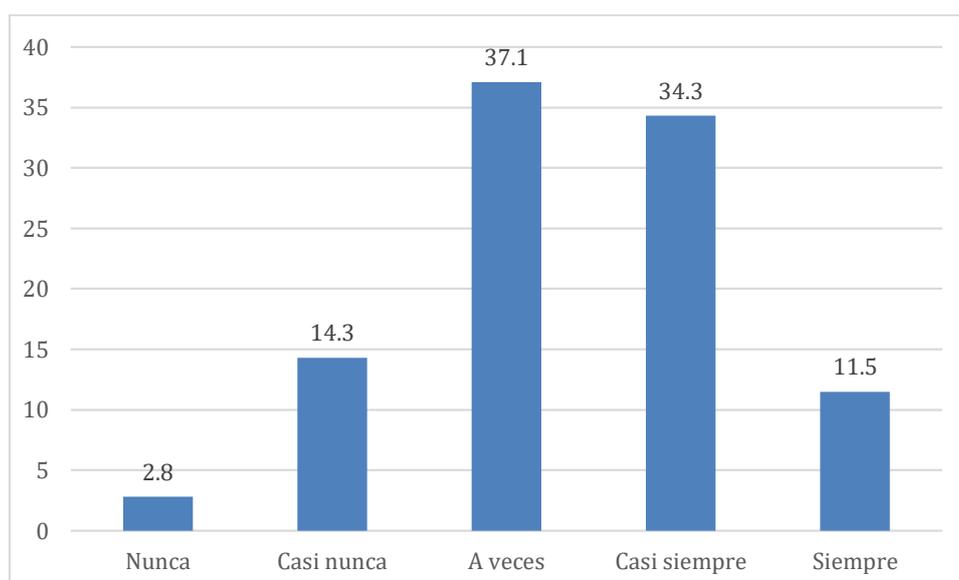


Figura N° 7. Niveles obtenidos sobre la planificación

Fuente: Tabla N°8

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre esta dimensión de la variable gestión administrativa mostrados en la tabla y la figura, un 37.2% indico que casi siempre, el 34.3% indicio que a veces, un 14.3% indicó que casi nunca, un 11.4% indico que siempre y un 2.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la planificación es buena.

Tabla N° 9.
Niveles obtenidos sobre la organización

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	2.8	2.8
Casi nunca	3	8.6	11.4
A veces	13	37.1	48.5
Casi siempre	16	45.8	94.3
Siempre	2	5.7	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

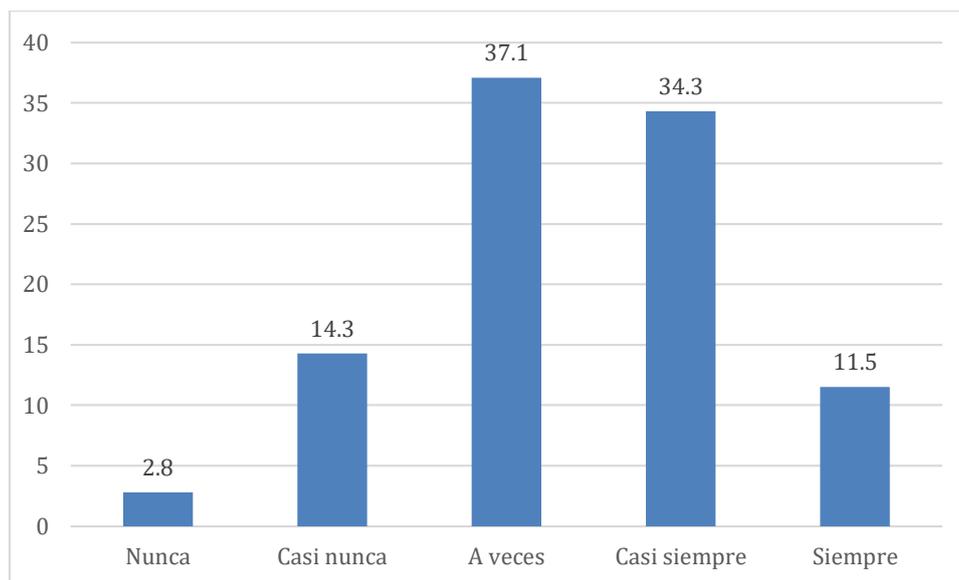


Figura N° 8. Niveles obtenidos sobre la organización

Fuente: Tabla N°9

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre esta dimensión de la variable gestión administrativa mostrados en la tabla y la figura, un 45.8% indicio que casi siempre, el 37.1% indicio que a veces, un 8.6% indicio que casi nunca, un 5.7% indicio que siempre y un 2.8% indicio que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad la organización es buena.

Tabla N° 10.
Niveles obtenidos sobre el control

Clases	Frecuencias		
	Absoluta	Relativa (%)	Acumulada
Nunca	1	2.8	2.8
Casi nunca	5	14.3	17.1
A veces	13	37.1	54.2
Casi siempre	12	34.3	88.5
Siempre	4	11.5	100
Total	35	100	

Fuente: Elaboración propia

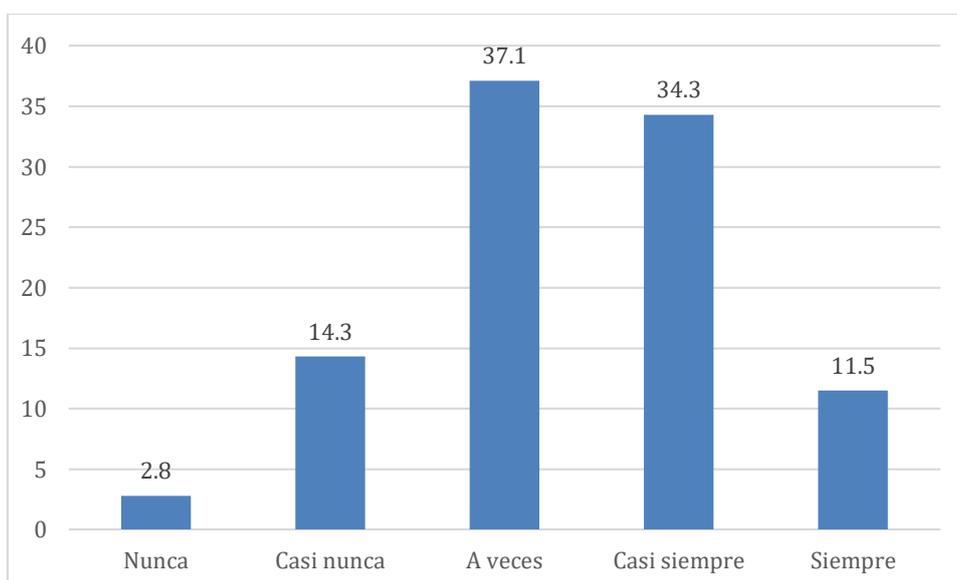


Figura N° 9. Niveles obtenidos sobre el control
Fuente: Tabla N°10

Interpretación: Los resultados de la percepción de los trabajadores de la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de Coronel Portillo, sobre esta dimensión de la variable gestión administrativa mostrados en la tabla y la figura, un 37.1% indico que a veces, el 34.3% indicio que casi siempre, un 14.3% indicó que casi nunca, un 11.4% indico que siempre y un 2.8% indico que nunca, lo que evidencia que bajo la percepción de los trabajadores de esta unidad el control es bueno.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla N° 11.

Resultados de la prueba de normalidad de la variable 1

Gestión del talento humano	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P -Sig.
Incorporar	.350	35	.001
Colocar	.352	35	.002
Recompensar	.351	35	.003

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapairo Wilk para la variable gestión del talento humano sus dimensiones los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 12.

Resultados de la prueba de normalidad de la variable 2

Gestión administrativa	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	P- Sig.
Planificación	.349	35	.002
Organización	.347	35	.003
Control	.350	35	.001

Fuente: Elaboración propia

Descripción: De acuerdo a los resultados de la aplicación de la prueba de Normalidad según el test de Shapiro Wilk para la variable gestión administrativa y sus dimensiones, los valores de P Sig. son menores a 0.05 por lo tanto las variables no cumplen las condiciones de normalidad, por lo que se usó pruebas de hipótesis no paramétricas, en este caso la correlación de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis

Contraste de la hipótesis general

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

Tabla N° 13.
Prueba de hipótesis general

		Gestión del talento humano	Gestión administrativa
RHO DE SPEARMAN	Gestión del talento humano	1.000	0.821
			0.001
		35	35
SPEARMAN	Gestión administrativa	0.821	1.000
		0.001	
		35	35

Fuente: Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la gestión del talento humano y la gestión en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.821$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre ambas variables, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas

Contraste de la hipótesis específico 1

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre incorporar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre incorporar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

Tabla N° 14.
Prueba de hipótesis específico 1

		Incorporar	Gestión administrativa
RHO DE SPEARMAN	Incorporar	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.815
	N	35	0.001
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.815
Sig. (bilateral)		0.001	
N		35	35

Fuente: Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión incorporar de la variable gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.815$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la gestión administrativa, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 2

h₀: No existe un nivel de relación entre colocar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre colocar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

Tabla N° 15.
Prueba de hipótesis específico 2

		Colocar	Gestión administrativa
RHO DE SPEARMAN	Colocar	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.833
	N	35	35
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.833
Sig. (bilateral)		0.001	
N		35	35

Fuente: Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión colocar de la variable gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.833$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la gestión administrativa, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

Contraste de la hipótesis específico 3

h₀: No existe un nivel de relación significativa entre recompensar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

h₁: Existe un nivel de relación significativa entre recompensar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.

Tabla N° 16.
Prueba de hipótesis específico 3

			Recompensar	Gestión administrativa
RHO DE SPEARMAN	Recompensar	Coeficiente de correlación	1.000	0.830
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	35	35
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.830	1.000
Sig. (bilateral)		0.001		
N		35	35	

Fuente: Elaboración propia

Descripción: Según los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman para analizar la correlación entre la dimensión recompensar de la variable gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, se obtuvo un valor del coeficiente de correlación $r_{ho} = 0.830$ y un grado de significancia de $P = 0.001$ lo que indica que existe una correlación positiva y elevada entre esta dimensión y la gestión administrativa, por lo que existe una evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada.

4.2. Discusión

1. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de estas dos variables, en otro ámbito y tiempo de estudio, como en la investigación de Montoya, E. (2019), quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre La gestión del talento humano y gestión administrativa del centro de salud área 1 de Santa Elena, 2018, llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre La gestión del talento humano y gestión administrativa del centro de salud área 1 de Santa Elena, 2018, teniendo en cuenta que la gestión del talento humano según Chiavenato, I. (2018), es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas y recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 9).y la gestión administrativa según Loguzzo, et al. (2018), “Es un conjunto de procesos psicológicos que causan el inicio, la dirección, la intensidad y la persistencia de la conducta referentes al ambiente laboral” (p. 24).

2. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la dimensión incorporar de la gestión de talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de esta dimensión con la gestión administrativa, como en la investigación Olivares, G. (2019), quien tuvo como uno de sus objetivos determinar la relación entre incorporar y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, se llegó a la conclusión que se tiene una relación positiva entre incorporar y la gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018, con un coeficiente de correlación de 0,430 y un grado de significancia del 0.002, teniendo en cuenta que incorporar según

Chiavenato, I. (2018), como “presentar la ruta que conduce al ingreso de una organización, siendo la puerta de entrada para aquellos candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a los requerimientos de la organización” (p. 102).

3. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la dimensión colocar de la gestión de talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de esta dimensión con la motivación laboral, como en la investigación de Rosas, I. (2022), tuvo como uno de sus objetivos determinar la relación entre colocar y la gestión administrativa en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre colocar y la gestión administrativa en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020, con un coeficiente de correlación de 0,724 y un grado de significancia del 0.001., teniendo en cuenta que colocar según Chiavenato, I. (2018), “Es la forma como se recibe, selecciona, introduce e inicia a las personas en la organización, este proceso es el primer paso para lograr una integración de los nuevos miembros de la organización respecto al puesto que van a desempeñar” (p. 174).

4. De acuerdo a los resultados obtenidos donde se muestra que existe un nivel de relación positiva significativa entre la dimensión recompensar de la gestión de talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, se observa que este resultado no es ajeno a otras investigaciones, donde se analiza también el nivel de relación de esta dimensión con la gestión administrativa, como en la investigación de Escobar, N. (2022), quien tuvo como uno de sus objetivos determinar la relación que existe entre recompensar y gestión administrativa de la Empresa UFITEC Sac. Lima, 2021, se llegó a la conclusión que existe una relación positiva entre recompensar y gestión administrativa de la Empresa

UFITEC Sac. Lima, 2021., teniendo en cuenta que la recompensar según Chiavenato, I. (2018), es “una retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien, un elemento fundamental para conducir a las personas en términos de la retribución, la realimentación o el reconocimiento de su desempeño en la organización” (p. 278).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Conclusión general

Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.821$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Conclusiones específicas

1. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre incorporar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.815$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

2. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre colocar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.833$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

3. Se concluye que existe un nivel de relación positiva entre recompensar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022, de acuerdo a los resultados obtenidos al aplicar la prueba de Rho Spearman donde se encontró un valor $\rho = 0.830$ y un grado de significancia de $P = 0.001$, lo que indica un grado de correlación alta.

Recomendaciones

1. A los directivos de la sub la unidad de videovigilancia celebrar convenios y alianzas estratégicas con otras instituciones del estado, a fin de contar con profesionales especializados, altamente calificados que puedan impartir estrategias fiables de mejoras para la gestión del talento humano, y así optimizar la gestión administrativa que se brinda.

2. A los jefes de área elaborar un plan de gestión del talento humano donde se coloque, incorpore y recompense constantemente a los trabajadores de manera eficaz y eficiente el cual fortalezca los vínculos interpersonales, sus capacidades profesionales, la empatía, la capacidad de respuesta y fiabilidad de sus acciones que permita de manera efectiva gestionar las actividades que se brinda hacia los usuarios de la unidad.

3. A los trabajadores de la unidad generar un ambiente de trabajo flexible, con buen clima institucional, alineados con los objetivos de la organización, de tal manera que permita el poder desarrollarse profesionalmente, generando una adecuada capacidad de respuestas y empatía entre ellos, el cual permita mejorar la calidad de su servicio a los clientes.

4. A los futuros investigadores, que esta investigación sirva como un antecedente para contribuir a futuras investigaciones relacionadas a la gestión del talento humano y la gestión administrativa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

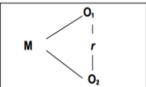
- Amado, C. (2021). Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa Bussines & System Digital SAC sede Pucallpa, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Ucv. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75886>
- Chiavenato, I. (2018). Gestión del talento humano, fundamentos y aplicaciones. Editorial Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/35765253/Libro_Gestion_Del_Talento_Humano_Chiavenato_3ra_Edici%C3%B3n
- Cuestas, A. (2019). Gestión del talento humano y del conocimiento. Editorial Ecoediciones. Colombia -https://www.academia.edu/36775675/GESTI%C3%93N_DEL_TALENTO_HUMANO_Y_DEL_CONOCIMIENTO
- De la Cerda, J. (2029). La administración en desarrollo. Editorial Diana. <https://books.google.com.pe/books?id=BwG4AAAIAAJ&q>
- Escobar, N. (2022). Gestión del talento humano en la gestión administrativa de la Empresa UFITEC Sac. Lima, 2021 [tesis de pre grado, Universidad Peruana las Américas]. Repositorio institucional Ulasamericas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2238/1.TESIS_%20NESTOR%20ESCOBAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falconi et al. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa. Editorial Visionario Digital. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>
- Hernández, et al. (2018). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana. <https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq>
- Liquidano, C. (2019). Gestión del talento humano, de la fase administrativa a la de gestión del conocimiento. Editorial Instituto Tecnológico de Aguas caliente. https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento

- Loguzzo, et al. (2018). Introducción a la gestión administrativa en las organizaciones. Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Maldonado, A. (2018). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil. [tesis de maestría, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador]. Repositorio institucional Ups. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Montoya, E. (2019). Gestión del talento humano y gestión administrativa del centro de salud área 1 de Santa Elena, 2018 [tesis de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional Upse. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/969/1/GESTION%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20LA%20CALIDAD%20DE%20SERVICIO%20DEL%20CENTRO%20DE%20SALUD%20AREA%201%20SANTA%20ELENA%20.pdf>
- Olivares, G. (2019). Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional Ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29513/Vilchez_VDF.pdf?sequence=1&isAllowed.
- Quezada, K. (2018). Gestión del talento humano y el rendimiento laboral en la empresa Distamca S.A. en el 2018 [tesis de titulación, Universidad de Guayaquil de Ecuador]. Repositorio institucional Ug. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20757/1/TESIS%20QUEZADA%20VELEZ%20KELLY.pdf>
- Rosas, I. (2022). La gestión del talento humano y la gestión administrativa en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020. [tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio institucional Renatil. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3137570/1/TESIS-ING.%20FELIPE%20ROSAS.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			Metodología
			Nombre	Dimensiones	Indicadores	
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022? 1.2.2. Problemas específicos	Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.	Existe un nivel de relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.	Variable 1: Gestión de talento humano	Incorporar	Reclutamiento interno Reclutamiento externo Selección de personal	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo DISEÑO No experimental ALCANCE Descriptivo Correlacional POBLACIÓN: 35 trabajadores de la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022 ESQUEMA:  MUESTRA: 35 trabajadores de la la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022 TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA: -Tabla de frecuencia - Gráficos de barras ESTADÍSTICA INFERENCIAL: Para la constatación de las hipótesis se aplicara la Prueba Rho Spearman.
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Colocar	Orientación a las personas Modelo de trabajo Evaluación de desempeño	
1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre incorporar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?	Analizar el nivel de relación que existe entre incorporar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.	1. Existe un nivel de relación significativa entre incorporar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.		Recompensar	Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios	
2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre colocar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?	2. Analizar el nivel de relación que existe entre colocar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.	2. Existe un nivel de relación significativa entre colocar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022	Variable 2: Gestión administrativa	Planificación	Metas Objetivos Actividades	
				Organización	Recursos materiales y financieros Recursos Humanos Nivel de distribución	
3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre recompensar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022?	3. Analizar el nivel de relación que existe entre recompensar y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022.	3. Existe un nivel de relación significativa entre recompensar y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022		Control	Tareas Problemas Resultados	

Anexo 2: Instrumento de aplicación

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Unidad de video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2022

Por favor le agradecemos la veracidad de sus respuestas, pues así lo exige la seriedad y la rigurosidad de la investigación.

Indicaciones

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

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

Ítems	Variable 1: Gestión de talento humano	Escala de respuesta				
D1	Incorporar	1	2	3	4	5
01	¿Se realiza un reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?					
02	¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?					
03	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?					
04	¿La municipalidad realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?					
05	¿Se cumple con el cronograma establecido para los procesos de selección del personal que realiza la municipalidad?					
D2	Colocar	1	2	3	4	5
06	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar?					
07	¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?					
08	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?					
09	¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?					

10	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?					
D3	Recompensar	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?					
12	¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?					
13	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?					
14	¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?					
15	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?					
Ítems	Variable 2: Gestión administrativa					
D1	Planificación	1	2	3	4	5
16	¿Las metas que se generan en la planificación se ajustan a la realidad de la municipalidad?					
17	¿Con que frecuencia las metas planteadas son diferenciadas a largo y corto plazo?					
18	¿Los objetivos que se plantean a corto plazo den la unidad de videovigilancia están alineados a los objetivos institucionales?					
19	¿Con que frecuencia se llega a cumplir con los objetivos que la municipalidad a planificado?					
20	¿Las actividades planificadas con qué frecuencia se cumplen de acuerdo a lo programado?					
D2	Organización	1	2	3	4	5
21	¿Las actividades planificadas con qué frecuencia se cumplen de acuerdo a lo programado?					
22	¿Los materiales con el que cuenta la municipalidad permiten tener una comunicación adecuada con los usuarios?					
23	¿Los recursos financieros que se designa a la unidad de videovigilancia con qué frecuencia permite el desarrollo de las actividades organizadas?					
24	¿La organización de los recursos humanos permite realizar las actividades programadas de manera eficiente?					
25	¿Existe niveles de atención hacia los clientes de acuerdo al grado de dificultad?					
D3	Control	1	2	3	4	5
26	¿Con que frecuencia se mantiene un control de las tareas que la unidad de video vigilancia realiza?					
27	¿Con que frecuencia se cumple con las tareas que tiene la unidad de videovigilancia?					
28	¿Con que frecuencia ocurre problemas con los equipos de la unidad de videovigilancia?					
29	¿Con que frecuencia el tiempo de espera para dar solución a los problemas de los equipos de la unidad de videovigilancia es el adecuado?					
30	¿Con que frecuencia se analiza los resultados para brindar alternativas de solución a los problemas suscitados en la unidad de video vigilancia?					

Anexo 3: Matriz de validación

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2023

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y las opciones de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión de talento humano	Incorporar	Reclutamiento interno	¿Se realiza un reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?						x		x		x		x		
			¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?						x		x		x		x		
		Reclutamiento externo	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?						x		x		x		x		
			¿La municipalidad realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?						x		x		x		x		
	Selección de personal	¿Se cumple con el cronograma establecido para los procesos de selección del personal que realiza la municipalidad?						x		x		x		x			
	Colocar	Orientación a las personas	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar?						x		x		x		x		
			¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?						x		x		x		x		
		Modelo de trabajo	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?						x		x		x		x		
			¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?						x		x		x		x		
	Evaluación de desempeño	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?						x		x		x		x			
	Recompensar	Remuneración	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?						x		x		x		x		
			¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?						x		x		x		x		
Programas de incentivos		¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?						x		x		x		x			
		¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?						x		x		x		x			
Prestaciones y servicios	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?						x		x		x		x				

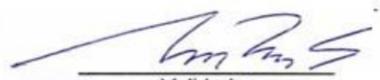
La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2023

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y las opciones de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión de talento humano	Incorporar	Reclutamiento interno	¿Se realiza un reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?						x		x		x		x		
			¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?						x		x		x		x		
		Reclutamiento externo	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?						x		x		x		x		
			¿La municipalidad realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?						x		x		x		x		
	Colocar	Selección de personal	¿Se cumple con el cronograma establecido para los procesos de selección del personal que realiza la municipalidad?						x		x		x		x		
			Orientación a las personas	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar?						x		x		x		x	
		¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?							x		x		x		x		
	Recompensar	Modelo de trabajo	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?						x		x		x		x		
			¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?						x		x		x		x		
		Evaluación de desempeño	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?						x		x		x		x		
	Remuneración		¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?						x		x		x		x		
		¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?						x		x		x		x			
	Programas de incentivos	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?						x		x		x		x			
		¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?						x		x		x		x			
Prestaciones y servicios	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?						x		x		x		x				

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de video vigilancia en la municipalidad provincial de coronel Portillo, 2023

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem	Opciones de respuesta					Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y a dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y las opciones de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Gestión de talento humano	Incorporar	Reclutamiento interno	¿Se realiza un reclutamiento interno para puestos con mayor remuneración entre los trabajadores?						x		x		x		x		
			¿Con que frecuencia se motiva y se da alternativas para que participen en el reclutamiento interno para poder acceder mejores puestos?						x		x		x		x		
		Reclutamiento externo	¿Se realiza la publicación de la convocatoria de un puesto de trabajo como parte del reclutamiento externo de manera adecuada?						x		x		x		x		
			¿La municipalidad realiza sus convocatorias del reclutamiento externo a través de medios como redes sociales, páginas de trabajo o anuncio en medios escritos?						x		x		x		x		
	Selección de personal	¿Se cumple con el cronograma establecido para los procesos de selección del personal que realiza la municipalidad?						x		x		x		x			
	Colocar	Orientación a las personas	¿Con que frecuencia se orienta al personal nuevo en las actividades que va a realizar?						x		x		x		x		
			¿Cuándo se realiza alguna rotación de personal se realiza la orientación a estas personas sobre sus nuevas funciones?						x		x		x		x		
		Modelo de trabajo	¿El modelo de trabajo brinda las condiciones necesarias para que un personal nuevo inicie sus actividades?						x		x		x		x		
			¿Las actividades que determinan en el modelo de trabajo permiten que los trabajadores puedan desarrollarlas con eficiencia?						x		x		x		x		
	Evaluación de desempeño	¿De acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño se hace el acompañamiento o retroalimentación para fortalecer las capacidades de los trabajadores?						x		x		x		x			
	Recompensar	Remuneración	¿Con que frecuencia se realiza el pago de remuneraciones de manera puntual?						x		x		x		x		
			¿Con que frecuencia se realiza el pago del seguro de manera puntual?						x		x		x		x		
		Programas de incentivos	¿Existe bonificaciones salariales en la municipalidad como parte de un programa de incentivo por un buen desempeño?						x		x		x		x		
			¿Con que frecuencia se brinda un incentivo o reconocimiento por la realización de un trabajo eficiente?						x		x		x		x		
Prestaciones y servicios	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?						x		x		x		x				

		Prestaciones y servicios	¿Con que frecuencia se evalúa las prestaciones y la calidad de servicio que se brinda por parte de los trabajadores de la municipalidad?							x		x		x					
Gestión administrativa	Planificación	Metas	¿Las metas que se generan en la planificación se ajustan a la realidad de la municipalidad?							x		x		x					
			¿Con que frecuencia las metas planteadas son diferenciadas a largo y corto plazo?								x		x		x				
		Objetivos	¿Los objetivos que se plantean a corto plazo den la unidad de videovigilancia están alineados a los objetivos institucionales?									x		x		x			
			¿Con que frecuencia se llega a cumplir con los objetivos que la municipalidad a planificado?									x		x		x			
	Actividades	¿Las actividades planificadas con qué frecuencia se cumplen de acuerdo a lo programado?									x		x		x				
	Organización	Recursos materiales y financieros	¿Los materiales con el que cuenta la municipalidad permiten tener una comunicación adecuada con los usuarios?									x		x		x			
			¿Los recursos financieros que se designa a la unidad de videovigilancia con qué frecuencia permite el desarrollo de las actividades organizadas?										x		x		x		
		Recursos Humanos	¿La organización de los recursos humanos permite realizar las actividades programadas de manera eficiente?										x		x		x		
			¿Con que frecuencia el área de recursos humanos realiza capacitaciones para mejorar el grado de conocimiento sobre sus funciones de los trabajadores?											x		x		x	
	Nivel de distribución	¿El nivel de distribución que se establece permite brindar un servicio adecuado por parte de la unidad de videovigilancia?											x		x		x		
	Control	Tareas	¿Con que frecuencia se mantiene un control de las tareas que la unidad de video vigilancia realiza?											x		x		x	
			¿Con que frecuencia se cumple con las tareas que tiene la unidad de videovigilancia?												x		x		x
		Problemas	¿Con que frecuencia ocurre problemas con los equipos de la unidad de videovigilancia?												x		x		x
			¿Con que frecuencia el tiempo de espera para dar solución a los problemas de los equipos de la unidad de videovigilancia es el adecuado?													x		x	
Resultados	¿Con que frecuencia se analiza los resultados para brindar alternativas de solución a los problemas suscitados en la unidad de video vigilancia?													x		x			



Validador

Mg. Ing. Sist. Carlos Santiago Amado Ramirez.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable 1: Gestión del talento humano

La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el método de consistencia interna de Alpha de Cronbach con el uso de SPSS v25.

Instrumento	N° ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre La gestión del talento humano	15	0,720

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,720 para el cuestionario con preguntas sobre la gestión del talento humano y sus dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.

Variable 2: Gestión administrativa

Instrumento	N° ítems	α : Alfa de Cronbach
Cuestionario sobre la gestión administrativa	15	0,705

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos muestran un valor del Alfa de Cronbach del 0,705 para el cuestionario con preguntas sobre la gestión administrativa y sus dimensiones, este resultado se aproxima a 1, esto quiere decir que existe una elevada confiabilidad de aplicar el instrumento de recopilación de datos.



Validador: Dr. Ing. Sist. Guillermo Martin Montalvo Taboada

Anexo 5: Base de datos

Base de datos de la confiabilidad

Variables --->	Gestión de talento humano									Gestión administrativa																				
Dimensiones --->	Incorporar			Colocar			Recompensar			Planificación			Organización			Control														
Indicadores --->	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3												
	PREGUNTAS																													
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	3	5	4	4	3	3	5	2	3	4	5	5	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5
4	5	5	3	4	2	2	3	3	2	2	3	5	4	4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3
5	3	3	3	5	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
6	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	6	3
7	4	3	3	3	3	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5
8	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3
9	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2
10	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2
11	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
12	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2
13	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
14	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4

15	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
16	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
17	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4
18	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4
19	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
20	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3
21	2	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3
22	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2
23	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2
24	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
25	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2
26	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2
27	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4
28	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5
29	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	2	3
32	1	2	3	3	1	2	2	2	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	6	3
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5
34	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3
35	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2

Base de datos de la encuesta

Variables --->	Gestión de talento humano									Gestión administrativa																					
Dimensiones --->	Incorporar			Colocar			Recompensar			Planificación			Organización			Control															
Indicadores --->	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3													
	PREGUNTAS																														
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	1	3	4	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	
4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
5	3	3	3	5	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	
6	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	6	3
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	
9	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	
10	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	
11	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	
12	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	
13	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2	
14	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	
15	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	

16	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
17	2	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	
18	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	
19	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
20	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	3	4	3	3	5	5	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	2	4	2	3	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	3	
22	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	
23	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	
24	4	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	
25	2	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	
26	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	5	5	2	3	2	
27	3	4	4	3	3	4	3	2	5	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	5	4	
28	5	5	2	2	3	4	3	3	5	5	2	1	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	
29	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	4	2	4	4	5	2	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	2	3	3	2	3	
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	2	2	3
32	1	2	3	3	1	2	2	2	2	4	5	2	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	6	3	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	
34	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	

Anexo 6: Autorización de publicación de tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Flaubert Lavi Barbaran y Luis Beltran Hidalgo Flores
autor(es) de la tesis de
pregrado titulada:

La gestión del talento humano y la gestión administrativa en la unidad de
video vigilancia en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo,
Región de Ucayali, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dra. Lila Ramirez Zumaeta

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPi cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 17/05/2023

DNI: 47592167

DNI: 42914417

DNI:

<http://repositorio.upp.edu.pe/>
webmaster@upp.edu.pe

Anexo 7: Evidencias (imágenes y/o fotos)

