



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dirección administrativa y gestión del talento humano en la
Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional
de Moquegua - 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Elena Gregoria Coaquira Flores

ASESOR:

Dr. Dulio Oseda Gago

PROGRAMA:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página del Jurado:

Dr. Robinson Almanza Cabe
Presidente

Dra. Jeannette González castro
Secretaria

Dr. Dulio Oседа Gago
Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo dedico al padre celestial todo poderoso DIOS por haberme dado salud, e iluminado el camino correcto a seguir y lograr mis objetivos.

A mí querida madre Margarita por ser motor de mi vida y por ser un ejemplo para todos nosotros sus hijos, y formarnos personas de bien, pero más que nada, por su amor y bondad.

Elena

Agradecimiento

Quiero agradecer infinitamente a los maestros, que impartieron sus conocimientos con nosotros; y que me apoyaron en la asesoría de la presente tesis

Elena

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Elena Gregoria Coaquira Flores; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 04416348, con la tesis titulada “Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
4. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 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 la falta de 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, marzo del 2018

.....
Elena Gregoria Coaquira Flores

DNI N° 04416348

Presentación

Señores miembros del Jurado presento ante ustedes la tesis titulada Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2016, con la finalidad de determinar la relación entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Maestría en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Índice

	Pág
CARATULA	.
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	17
1.4. Formulación del problema.....	34
1.4.1. Problema general.....	34
1.4.2. Problemas específicos.....	34
1.5. Justificación del estudio.....	35
1.6. Hipótesis.....	35
1.7. Objetivos.....	36
II MÉTODO.....	37
2.1. Diseño de investigación.....	37
2.2. Variables, Operacionalización de variables.....	38
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	39
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos.....	40
2.5. Métodos de Análisis de datos.....	42
2.6. Consideraciones éticas.....	43
III RESULTADOS.....	44

3.1. Resultados obtenidos.....	44
3.2. Prueba de normalidad.....	50
3.3. Contrastación de hipótesis.....	52
IV DISCUSIÓN.....	61
V CONCLUSIONES.....	65
VI RECOMENDACIONES.....	67
VII REFERENCIAS.....	69
ANEXOS.....	72
Anexo N° 01. Matriz de consistencia de la investigación	
Anexo N° 02. Matriz de operacionalización de variables	
Anexo N° 03. Matriz del instrumento de recojo de datos	
Anexo N° 04. Instrumentos	
Anexo N° 05. Matriz de validación de instrumentos	
Anexo N° 06. Constancia de autorización	
Anexo N° 07. Cuadro consolidado de datos estadístico	
Anexo N° 08. Galería fotográfica	
Anexo N° 09. Artículo científico	
Anexo N° 10. Declaración jurada de publicación del artículo científico	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla N° 1, Niveles de dirección administrativa.....	44
Tabla N° 2, Niveles por dimensiones para dirección administrativa.....	46
Tabla N° 3, Niveles para gestión del talento humano	47
Tabla N° 4, Niveles por dimensiones para gestión del talento humano	49
Tabla N° 5, kolmogorov Smirnov para una muestra	51
Tabla N° 6, Correlación De Pearson Hipótesis General.....	53
Tabla N° 7, Correlación De Pearson Hipótesis Especifica 1.....	55
Tabla N° 8, Correlación De Pearson Hipótesis Especifica 2.....	57
Tabla N° 9, Correlación De Pearson Hipótesis Especifica 3.....	59

Índice de figuras

	Pág.
Figura N° 1, Niveles de dirección administrativa.....	45
Figura N° 2, Niveles por dimensiones para dirección administrativa.....	46
Figura N° 3, Niveles para gestión del talento humano	48
Figura N° 4, Niveles por dimensiones para gestión del talento humano	49
Figura N° 5, histograma de normalidad.....	51
Figura N° 6, Dispersión dirección administrativa & gestión del talento humano	54
Figura N° 7, Dispersión motivación y gestión del talento humano 1.....	56
Figura N° 8, Dispersión liderazgo y gestión del talento humano 2.....	58
Figura N° 9, Dispersión comunicación y gestión del talento humano 3.....	60

Resumen

El presente estudio de investigación: “Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017”, se realizó con el deseo de determinar la relación entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, diseño es Correlacional; con una población muestra conformada por 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, que se encuentran laborando en el 2017; se utilizó el Cuestionario para dirección administrativa y el Cuestionario para gestión del talento humano.

Se concluye que existe relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, al resultar la correlación de Pearson con un valor de relación r es igual a 0.929, correlación positiva muy fuerte, la relación es directa, indica que el 92.9% de dirección administrativa está asociado con gestión del talento humano y el nivel de significancia es p - valor es igual a $0.000 < 0.01$; estableciendo que existe una correlación muy fuerte y directa entre las variables dirección administrativa y la gestión del talento humano.

Palabras clave: Motivación, liderazgo, comunicación, gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de personal.

Abstract

The present study of research: "administrative direction and management of human talent in the Administration of the Regional Government of Moquegua - 2017", was carried out with the desire to determine the relationship between the administrative direction and management of human talent in the administration of the Regional Government of Moquegua. This study corresponds to the type of basic research, design is correlational; with a population sample was composed of 51 workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Moquegua that are working in the 2017; used the questionnaire for administrative direction and the questionnaire for management of human talent.

It is concluded that there is a relation between administrative direction and management of human talent in the administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Moquegua, to prove the Pearson correlation with a value r is equal to 0.929, positive correlation very strong, the relationship is direct, indicates that the 92.9% administrative leadership is associated with management of human talent and the level of significance is p - value is equal to 0.000 < 0.01; establishing that there is a very strong correlation and direct between the variables Administrative direction and management of human talent.

Key words: motivation, leadership, communication, performance management, organizational climate and selection of staff.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En tiempo de la informática y el conocimiento en que las empresas utilizan ahora, la administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico el talento humano para la gestión administrativa y las técnicas que están compuesto por un grupo de personas que debe de cumplir ciertas tareas de forma programada para satisfacer necesidades de la comunidad, pues el personal constituye capital intelectual cuya presencia y participación activa es importante en los procesos de servicios o producción, la infraestructura, los equipo y la tecnología también forman un complemento en la realización de los objetivos y logros a cumplir. Sin embargo, a menudo se encuentra en las instituciones trabajadores disconformes con sus puestos de labor, desorientados acerca de la forma de ejecutar las tareas o simplemente desmotivados y sin compromiso hacia el cumplimiento de misión y visión de la institución o empresa.

Sin duda esto repercute negativamente e imposibilita el progreso y el cumplimiento de las metas trazadas de las instituciones públicas y privadas y de cualquier otra organización.

El talento humano es fundamental en una institución pública o privada ya que corresponde al conjunto de capitales utilizados en la producción de diversos servicios que se presta para satisfacción de las necesidades del público o usuarios. El trabajo es una acción razonada y voluntaria de los individuos mediante el cual el talento humano produce bienes y servicios para satisfacer necesidades, también se establece relaciones entre ellos los trabajadores; sin duda con la tecnología actualizada tanto con máquinas y equipos complementan la producción de servicios para satisfacción de necesidades.

En la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, se observa carencia de conocimiento administrativo del personal que labora en dichas oficinas a cargo de administración, la mayoría no cuenta con un perfil profesional acorde a la labor asignada, posteriormente ellos están capacitándose para afrontar retos que le exige estar a la actualidad de la globalización, el personal que labora debe contar con habilidades, destrezas que le permitan vencer los retos que plantea el entorno en el que se desenvuelve, en la administración pública como en su vida profesional y personal.

La falta de selección especializada para organizar el personal tales como la orientación, diseño de puestos y evaluación está provocando bajo nivel de desempeño, limitando que el personal administrativo para desarrollar su pro actividad, creatividad y espíritu innovador, al no existir la suficiente orientación planificación, supervisión, control de las funciones asignadas y como consecuencia a falta de estas etapas planificación se da el retraso de la entrega de documentación e información entre dependencias de la Institución y se perjudica al interesado o usuario de la institución.

Por todo lo señalado anteriormente surge el interés de realizar una investigación de la dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

1.2. Trabajos previos

Se han hallado varios informes o antecedentes a nivel internacional, nacional y que se citan a continuación:

(Guerrero, 2014) Con su trabajo de investigación titulada: Gestión del talento humano establecido en competencias- Ecuador, Llegando a las siguientes conclusiones:

a) Los expertos han llegado concluir que a través del capital humano una empresa puede agregar valor a sus operaciones de esta manera marcando la diferencia entre otros (Chiavenato, 1994), (Goleman, 1999), (Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para las instituciones y organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, continúa siendo un tema complicado es decir, temas como el deber, actitudes, trabajo en equipo, los conflictos personales, la motivación, la comunicación, etc., son necesidades frecuentes en las instituciones u organizaciones.

b) Por lo tanto, el ámbito institucional necesita de profesionales que le permita estar a la mira del comportamiento de las personas y examinar relaciones eficaces entre la conducta de las personas y el ambiente en que ellas se encuentran buscando así detectar dificultades, e intervenir en los procedimientos utilizados.

c) Cuando una institución requiere evaluar, cambiar, optimar el desempeño y comportamiento de sus trabajadores, tiene la necesidad de apoyarse en la información de un estudio profesional y válido, que le entregue datos veraces y específicos para la toma de decisiones. Es por eso que los jefes de recursos humanos tienen la tarea de evaluar el comportamiento con las personas y desarrollando estrategias de intervención sobre aquellos elementos que la impacten.

(Aguilar, 2011). Con su tesis titulada: La gestión del talento humano, Ecuador; concluyendo con lo siguiente: a) Que para ocupar el puesto, tiene que cumplir ciertos requisitos la persona que ocupe una vacante dentro de la

Institución, es decir que mínimamente debe contar con un perfil profesional afín a dicho cargo para que alcance ocupar la vacante, el diseño de puestos es fundamental para facilitar el reclutamiento y selección de personal adecuado para el área requerida.

(Cabrera, 2012) Tesis titulada: Gestión por competencia del talento humano en la asociación civil sin fines de lucro, sociedad misionera internacional, iglesia adventista del séptimo día. Venezuela; Llego a las siguientes conclusiones: a) El plan de toda organización o institución debe estar enfocado en calidad de prestación del servicio, para ello se requiere de un mecanismo adecuada de la institución, que depende del Talento Humano. b) plantear los perfiles de cargo, de acuerdo a los trabajos y funciones que cumplirán; tomando en cuenta los conocimientos y experiencias previas adquiridas por la persona que laboraran en dicho cargo. c) Gestión del Talento Humano es más eficaz cuando existe un Manual de Normas y Reglamento internos de Personal y un Manual de descriptivo, el mismo personal conoce formalmente sus ocupaciones y sus responsabilidades y es más fácil lograr metas y objetivos.

(Cachuan, 2015). Con su tesis titulada: El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, año 2014; Pero Llego a las siguientes conclusiones: a) Inadecuada gestión de trabajo generó baja productividad por lo tanto un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero; generada por conflictos en el clima laboral.

(Vásquez, 2015). Con su trabajo de investigación titulada: La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014. Perú. Llegando a la siguiente conclusiones: a) Para organizar el puesto de trabajo, tanto habituales como periódicas que debe cumplir el trabajador, la empresa es responsable por dar a conocer las funciones que

cada trabajador debe cumplir, el personal deben saber sus deberes que tienen que cumplir.

(Hurtado, 2015). Con su trabajo de investigación titulada: “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall Computer S.A.C- Pacasmayo 2014”. Perú. Llegando a siguiente conclusión a) Gestión del Talento Humano, es desfavorable en el desempeño de sus trabajadores, b) No tiene motivación laboral, y por ende desfavorece el rendimiento laboral; el salario percibido afecta de manera directa en la producción; la institución no compensa con las exigencias básicas que requiere la sociedad.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Algunos relatos al concepto de dirección administrativa; que es la parte principal de toda administración, en la cual corresponde subordinar y ordenar los elementos de dirección administrativa; En donde se prevé planear, organizar, dirigir, controla y ejecutar.

Dirigir o administrar es fundamental en la Administración, ésta implica realizar una adecuada planeación, organizacional que favorezcan al cumplimiento de lo planeado con la intervención del personal que integra la empresa u organización, buscando siempre al capital más competente el control es muy importante; todas las funciones anteriores serían insuficientes si no se desarrollara la función de Dirección; dirigir, es enseñar, guiar las actividades de otros.

La Dirección es el proceso para coordinar las actividades de otros y así lograr resultados que favorezcan a la empresa o institución; algunos escritores consideran que la administración y la dirección son sinónimos. Debido a que al dirigir se ejerce funciones de administración, de manera que todos los dirigentes son considerados como administradores.

Para (Jiménez, 1963), la administración es “una ciencia social formada de principios, técnicas y prácticas cuya aplicación la administración estudia a las empresas y organizaciones con fines representativos.

A continuación, se enuncian algunas definiciones de dirección expuestas por diferentes autores, citadas por (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al , 2009): (Scanlan, 2007) afirma que la dirección reside en coordinar el esfuerzo común de los subordinados para alcanzar las metas de la organización. (Kazmier, 2007) Dice que es la guía y supervisión de los esfuerzos de los subordinados para alcanzar las metas de la organización. Para (Buchele, 2007) la dirección comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus subordinados obtengan los objetivos de la organización (mediante la supervisión, la comunicación y la motivación). (Baker, 2007) Consideran que la dirección consiste en dirigir las operaciones mediante la cooperación del esfuerzo de los subordinados para obtener altos niveles de productividad mediante la motivación y la supervisión.

Dirección es el mecanismo del proceso administrativo que patrulla el rumbo de la organización, por medio de liderazgo efectivo, la comunicación, la motivación adecuada.

(Drucker, 1998, pág. 149) Peter Drucker instituye que la función de dirección es hacer que otras personas sean productivas; y los resultados de la gestión de gerentes estarán determinados por las actitudes que asuma este respecto a terceros, la búsqueda de oportunidades, poder de negociación, comunicación, capacidad de pensamiento flexible, actitud positiva hacia el conocimiento, sentido positivo y objetivo hacia la dirección organizacional, respaldado en una adecuada motivación hacia la comunicación eficaz como medio de acción e interrelación entre quienes están involucrados en el sistema organizacional” (p.149).

En concreto, la función de dirección involucra, conducir, guiar y orientar los trabajos del personal, para que realicen su mayor y mejor esfuerzo al ejecutar planes y de esta forma lograr la eficiente de los objetivos.

En pocas palabras, la dirección es un componente necesario para la administración y está estrechamente relacionada con el liderazgo. Estos dos elementos son el aspecto interpersonal de la administración. El pequeño gerente es un líder en su organización. Debe ser una persona motivadora, curiosa, enérgica y debe reunir energías para superar cualquier obstáculo que le imposibilite alcanzar sus objetivos. Dentro de los elementos de la dirección; todos y cada uno de los conceptos sobre dirección que se mencionan tienen aspectos en común: el elemento humano, la supervisión de esfuerzos y la cooperación del esfuerzo de los subordinados, entre otros del análisis de las definiciones de dirección podemos decir que para que ésta exista se requieren dos aspectos importantes: (i). Organización o institución: a) El directivo. b) Misión y visión. c) Metas. d) Equipo de personas. (ii). Habilidades interpersonales de directivo: a) Liderazgo. b) Saber guiar. c) Motivación. d) Influencia interpersonal. e) Coordinación (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al , 2009, pág. 22).

El gerente y líder ejecuta habilidades interactivas (directivas) de administración, culturales, metodologías y también otras destrezas que por lo general toda persona que dirija un grupo de persona tiene que implementar, ya que la principal meta de una institución es lograr los objetivos planteados conjuntamente entre todo el grupo. (Newman, 1999), citado por (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al, 2009).

La dirección es aquel proceso a través del cual se direcciona a los individuos para que puedan coadyuvar a lograr el cumplimiento de los objetivos, las metas trazadas por la institución, esto viene acompañado del liderazgo de la persona, de las relaciones de comunicación que existe entre el grupo y finalmente de la forma de motivar a todo el equipo de trabajo. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, pág. 483). Por otra parte, existen

algunos procesos básicos que enlazan al individuo, al grupo y a la organización, y algunos de estos procesos es el de la comunicación, la motivación y el liderazgo.

A continuación, pasamos a mencionar los principales elementos de importancia que encontramos en la dirección, así tenemos la motivación donde cae la responsabilidad en el directivo quienes el responsable de motivar a todo el equipo de trabajo, por tal motivo la importancia de que el directivo desarrolle esa habilidad y también debe tener la capacidad para coordinar con los demás y poder orientarlos hacia el logro de los objetivos, Por otro lado podemos mencionar que un directivo que no se encuentre empoderado con su responsabilidad difícilmente podrá motivar a sus trabajadores y tener capacidad motivadora. La dirección la realiza un ser humano y es quien va a dirigir a otros seres humanos por lo tanto debe tratar con su personal tanto en forma horizontal como el forma vertical.

Según (Fainé, 2001) “la motivación de los trabajadores y de los directores de oficinas o sucursales es algo muy íntimo; está en la raíz de la propia personalidad y poco puede hacerse para despertarla si no surge de manera espontánea de ellos mismos. Depende de su fuero interno, de sus experiencias y de la credibilidad que sientan con respecto a sus jefes y directivos”. Contrariamente a lo que afirma (Fainé, 2001); la primera habilidad que debe desarrollar el directivo es la de motivarse a sí mismo y motivar a los demás.

Según (Newstrom, 2007), la motivación en el centro de labores es un grupo de fuerzas intrínsecas y extrínsecas que permiten que un trabajador escoja: (i). En primera lugar, las funciones y acciones en las cuales formara parte en su vida tanto personal como profesional, considerando que las persona forman parte de un entorno dentro de un sistema amplio. (ii). En segunda instancia, comprendemos el nivel de individualidad de las personas ya que cada una de ellas cuentan con sus respectivas motivaciones y diferentes estrategias con las cuales logran elevar su nivel de potencialidad.

(iii). En tercera instancia, encontramos la identidad personal la cual es relacionada con la genética y la influencia de su entorno las cuales se ven reflejadas en cada una de las expresiones de su carácter de cada persona.(Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al , 2009, pág. 188).

La unión de estas características termina finalmente en las aspiraciones trazadas por cada trabajador dentro de una institución. Dado esto las personas que asumen los cargos directivos conocen, analizan, presentan ciertas habilidades, capacidades y aprendizaje dentro de una situación determinada para lograr sus metas trazadas. Los factores necesarios a considerar para lograr la motivación en un grupo son: (i). Espíritu de equipo. Determinar un equipo de trabajo con el objetivo de lograr un fin común. (ii). Empoderamiento de los objetivos de la organización. Para lo cual se debe hacer conocer al grupo los intereses que se tienen para con la institución, esto va a motivar al grupo considerando que esto se va a fortalecer con el logro de los objetivos. (iii). Lograr una administración participativa. Se debe lograr la integración del colaborador tanto mentalmente como emocionalmente, a las acciones del equipo de trabajo y a los objetivos de la institución, a través de una activa participación en la toma de decisiones. (iv). Predeterminar adecuadas relaciones interpersonales. La implementación de adecuados sistemas de comunicación y coordinación. (v). Destrucción de prácticas negativas. Considerando que el objetivo es impulsar y elevar el nivel de motivación en los trabajadores, para ello se hace necesario poder eliminar ciertas acciones como: poca importancia a los logros obtenidos, no considerar soluciones a los conflictos presentados, decisiones muy verticales, excesivo control, cambios no adecuados, etc.

El liderazgo se define como “influencia”, es decir, la acción de poder influenciar en otras personas para que esta pueda participar predispuesta y entusiasmada para ayudar al logro de las metas del grupo. En otras palabras no solo habría que orientar al trabajador a cumplir con sus labores si no también que lo puedan realizar con eficiencia, con corazón y con intensidad. La intensidad es la energía con la que se realiza el trabajo, la confianza se

refiere a la experiencia del trabajador. Por tanto los líderes logran desarrollar sus capacidades al máximo con el objetivo del logro de sus metas. (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, pág. 413).

El ser humano se concibe con la intención de ser líder, sin embargo dentro del proceso de adaptación en nuestro mundo, suele inhibirse. He ahí donde sale a relucir sus temores, los miedos, las dudas, los inconvenientes presentados. En este concepto le ayudara a tener en cuenta sus actitudes y otras aptitudes que les permita liderazgo y poder conocer sus inhibidores para poder destituirlos. Y puedan desarrollar un buen nivel de liderazgo.

Así todos formamos parte en las relaciones de liderazgo, en algunos casos son los líderes en otros tienen líderes o también viven las dos condiciones. Considerando que nuestros inicios de la vida la realizamos en un situación de liderazgo donde nuestro líder es una guía la cual debemos seguir y también nos debe inspirar respeto. Los líderes se forman o se logran en las diversas situaciones, ya sea en una empresa, una asociación, el entorno familiar, etc. (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al, 2009, pág. 154)

El liderazgo es una situación universal y humana, y también hoy en día es un tema de gran importancia frente a la realidad que estamos viviendo donde tenemos una crisis a nivel de autoridades y la inexistencia de líderes transparentes, es decir no actuar de acuerdo a lo que pregonan, así tenemos los siguientes inconvenientes: a) Crisis de autoridad. Poner en práctica las habilidades para lograr obediencia por parte de la autoridad y poder manejar las diversas situaciones que se presentan una institución. b) la comunicación debe fortalecerse cada vez más esta debe darse en las diferentes formas y a diferentes niveles. c) acciones de liderazgo. Debemos aprender a ser nuevos líderes y también a tener respeto por otros líderes. d) se genera cambios en diferentes aspectos como social. Político y económico para lo cual se necesita líderes que innoven, que creen, que visionen y que tengan apertura (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al, 2009, pág. 155).

Los líderes siempre suelen mirar hacia adelante: ellos logran inspirar a los demás socios de la institución y se trazan una misma línea, por tanto podemos indicar cuando un grupo tiene un buen líder entonces este grupo logra operar en su máxima capacidad entre todos que forman parte del grupo considerando así que esta habilidad de liderar es una mezcla de componentes importantes como:

Los componentes del liderazgo son: (i). La capacidad de utilizar el poder con eficacia. (ii). La capacidad de comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas motivadoras. (iii). La capacidad de inspirar. (iv). La capacidad de actuar para desarrollar un clima propicio, despertar motivaciones y hacer que respondan a ellas (Koontz, Wehrich & Cannice, 2012, pág. 414).

Como primer componente del liderazgo tenemos al poder; el segundo es una comprensión básica de las personas: así como en las diversas prácticas, es importante conocer la parte teórica de la motivación, también las formas de motivación y las condiciones de un sistema de motivación, también tener la capacidad de poner en práctica estos conocimientos en diferentes situaciones, una persona que tiene conocimiento de la parte teórica de la motivación y que analiza sus características, será más capaz de satisfacer a otras personas para obtener resultados deseados. Como tercer componente es la habilidad que inspira una persona que los demás apliquen toda su capacidad hacia un proyecto determinado, sabemos que los subordinados necesitan de inspiración motivadora para seguir y concentrarse en sus actividades, considerando que los líderes de grupo con aquellos que se encargan de motivar ciertas características como carisma y aspectos que inspiren confianza, y su deseo de hacer bien las cosas que ellos determinen. No estamos hablando de satisfacer ciertas necesidades sino de brindar apoyo al máximo en forma desinteresada a su líder, el liderazgo inspiracional se genera en situaciones fuertes de desesperación y de temor, así podemos mencionar por ejemplo: un país no preparado, a punto de entrar en guerra, etc.

Dentro del cuarto componente tenemos al estilo del líder y el ambiente de la organización que se presenta, donde la motivación depende básicamente de las recompensas obtenidas, las expectativas generadas, el esfuerzo que se necesita, las funciones a cumplir y diversos factores que forman parte del ambiente de trabajo y también del ambiente de la organización. Estos factores en estudio dieron lugar a diferentes investigaciones sobre los niveles de comportamiento de un líder y el análisis de otros factores. Los diversos puntos de vista de aquellos que han analizado el liderazgo como un estudio para lograr mejores relaciones interpersonales han coincidido con el aspecto personal expresado en este estudio: donde la principal función de los directivos es direccionar y generar un ambiente bueno para impulsar un buen desempeño laboral.

La comunicación; es una acción propia del ser humano, la cual ha permitido su avance tanto a nivel personal como a nivel social. Podemos indicar que en cuanto a la comunicación tenemos la verbal y la no verbal y ambas han desempeñado un rol importante ya que les permite interactuar con otros seres humanos la cual se considera como una necesidad primordial de una persona, la cual es sentirse aceptado y apreciado por los demás individuos que se encuentren en su entorno. La comunicación también nos permite dar a conocer a los demás lo aprendido así generar cultura y diversas formas de vida que se van transmitiendo de generación en generación, lo cual ha implementado cambios en la cultura y ha apoyado al buen progreso de nuestro planeta. (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al , 2009, pág. 55).

Podemos encontrar diversos conceptos de comunicación, adaptadas por otras disciplinas. A continuación se presentan algunas de ellas, así tenemos:

Para (Berelson, B. & Steiner, G., 1964) , Es la acción de poder dar a conocer algunas ideas, habilidades, sentimientos, emociones, etc. Esto a través de símbolos, palabras, imágenes, etc. (Axley, 1996) Indica que la

comunicación es la transferencia y captación de hechos, creencias, sentimientos, acciones las cuales producen una respuesta. Donde a través de la escucha el oyente comprende y analiza exactamente los mensajes recibidos del emisor. (Martínez & Nosnik, 1998) Menciona que la comunicación es una acción que permite que dos seres humanos se pongan en contacto ya sea a través de un mensaje y su respuesta correspondiente al mensaje recibido. (Robbins, 2004) Establece que la comunicación es cuando se transfiere y comprende del significado. (Verderber, 1999) Indica que la comunicación es una acción que contempla receptor, emisor, mensaje, canal, existencia o no existencia de ruido y auto alimentación.

En resumen podemos indicar que la comunicación es una acción que concentra diversas formas de intercambiar ideas, emociones, sentimientos, donde se intercambian otros significados; lo cual abarca participantes, mensaje, canal, facilitador, situación, relaciones, y realimentación. Encontrando que la comunicación es un proceso primordial en el accionar de la dirección. Así también la comunicación podemos definirla como un asunto donde nos permite poder transmitir y recepcionar mensajes dentro de un entorno social, así lo indica (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al, 2009): La comunicación involucra diversos aspectos que va desde la emisión de un mensaje hasta la respectiva recepción y comprensión del mismo. Estos procesos se encuentran involucrados dentro de diversos factores como: (i). Contexto. Espacio o medio donde se presenta la comunicación. Esto considera también los aspectos del lugar donde nace la información, medio ambiente, Incluye características del lugar donde se brinda la comunicación, clima, trayecto de separación de los locutores, clima familiar de los participantes, previa información, creencias, sentimientos, normas, valores, principios, etc. (ii). Participantes. Son aquellos seres humanos que logran comunicarse y hacen de transmisor y receptor de una comunicación. (iii). Mensaje. Es aquello que se quiere comunicar, dentro de sus elementos tenemos significados, símbolos, codificación, decodificación y forma. (iv). Canales. Son aquellos Medios que permiten que la información pueda trasladarse a través de los sentidos. A más canales mayor éxito en

la comunicación. (v). Barreras. Acciones que se presentan en cualquier etapa de la comunicación, la cual interfiere dicha comunicación, estas acciones pueden ser internas o externas. (vi). Facilitadores. Condiciones que permite la mejor recepción de los mensajes (vii). Realimentación. Es aquella que brinda una respuesta al mensaje recibido donde se da a conocer el comprendido del mensaje. (Franco & Ochoa, 2009, pág. 57).

En su sentido más amplio, la comunicación en una institución es contar con información que permitan utilizarlos en las acciones de variación esto significa inducir en las acciones que permitan lograr el beneficio de una institución. También podemos indicar que la comunicación es fundamental para el buen funcionamiento interno de una institución ya que permite integrar a todas las gerencias, así mismo es necesario para: (i). determinar y dar a conocer las metas de una institución. (ii). Desarrollar planes para su logro. (iii). Ordenar al personal de una institución de una forma eficiente por ende eficaz. (iv). Identificar, evaluar a los directivos de la institución. (v). Liderar, dirigir, motivar y crear un clima adecuado en donde los individuos quieren apoyar. (vi). Controlar el desempeño (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, pág. 456).

Y como muy bien precisa (Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al, 2009), al señalar que dentro de las actividades de las comunicaciones en grupo y a nivel institucional, esta logra que la persona pueda integrarse con sus compañeros de trabajo, lograr satisfacer sus principales necesidades de cualquier nivel, demostrar sus pensamientos, anhelos, sueños, dar a conocer sus ideas, y también participar de las ideas de las demás personas.

En cualquier institución podemos encontrar 4 principales funciones en la comunicación: expresión emocional, control, motivación y finalmente información. Donde la expresión emocional se utiliza para complacer las necesidades, En un grupo u organización existen cuatro funciones principales de la comunicación: expresión emocional, motivación, control e información. Utilizamos la expresión emocional para satisfacer nuestras necesidades, mejorar y lograr la permanencia de nuestra idea de identidad, ejecutar y

presentar relaciones y obligaciones de nivel social, rotar la información y tener influencia a en los demás.

“Cuando los grupos de trabajo molestan o acosan a unos miembros que producen más (y hacen que el resto del grupo se vea mal), informalmente se lo comunican y controlan su comportamiento” (Robbins, 2004). Así tenemos la del rumor es considerada como una forma de comunicación informal, y esto nos puede generar detener nuestro desempeño laboral en los colaboradores ya sea en tono directo o inverso al interior de una institución. Indicar también que la comunicación permite generar la información para que las personas o grupos de personas, puedan saber sus destrezas, habilidad, fortalezas, oportunidad y amenaza, esto permite a las personas realizar una buena toma de decisiones para que la institución pueda lograr los objetivos y metas señaladas, tanto a corto mediano y largo plazo. (Robbins, 2004, pág. 58).

La comunicación efectiva tiene sus propios requisitos, así tenemos: (i). Claridad: nos indica que una comunicación sea clara, por ello el nivel de expresión y la forma de transmisión deben de acuerdo al grupo a quien dirija la información. (ii). Integridad: debe existir un hilo de integración a través de la comunicación entre las personas de una institución, y así lograr la integración adecuada para cumplir con los objetivos. (iii). Aprovechamiento de la organización informal: las personas utilizan la organización informal para poder establecer canales de información más efectiva. (iv). Equilibrio: toda acción en una institución debe ir acompañado de un programa de comunicación para que no termine afectando a los involucrados. (v). Moderación: el nivel de información debe ser estrictamente la necesaria y la más adecuada y exacta ya que mucha información podría generar ineficiencia. (vi). Difusión: las comunicaciones en las instituciones deben ser realizadas a nivel escrito y solo para los involucrados y así evitar la generación de papeles y más. (vii). Evaluación: los canales de información deben ser evaluados, revisados y perfeccionar en forma permanente.

(Chiavenato, 2009, pág. 7) La gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales, buscando la eficacia organizacional.

Para (Chiavenato, 2009) talento humano “No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras”. La gestión del talento humano busca descubrir, incorporar, destacar y retener a las personas que tienen un alto potencial, permite que cada trabajador desarrolle sus habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos quienes forman parte de la misma.

Los pasos para una gestión del talento humano son 6 y se mencionan a continuación: (i). ingreso de individuos, División de reclutamiento y selección de personal: ¿Quién debe trabajar en la organización? Técnicas que se utilizan para poder involucrar a nuevo personal en la institución. Podría denominarse también provisión o abastecimiento de personal, en cual está incluyendo la convocatoria y la selección del personal, (Psicólogos, Sociólogos). (ii). Aplicación de personas, División de cargos y salarios: ¿Qué deberán hacer las personas? Técnicas utilizadas para elaborar las funciones que el personal podría realizar en la institución, así también dirigir y apoyar su desempeño. Esto contempla también estructura de la organización, de los puestos laborales, también descripción de cada uno de los puestos, guiar a los individuos y evaluar su nivel de desempeño, (Estadísticos, analistas de cargos y salarios). (iii). Compensación de las personas, División de beneficios sociales: ¿Cómo compensar a las personas? Técnicas utilizadas para lograr motivar a los individuos y poder cumplir con sus necesidades de las personas. Esto incluye remuneración, bonos, compensaciones y demás beneficios sociales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar). (iv). Desarrollo de personas, División de capacitación: ¿Cómo desarrollar a las personas? Técnicas que se utilizan para capacitar a las personas y así poder aumentar el nivel de conocimientos a nivel profesional y a nivel personal.

También se considera un programa para entrenar y lograr el desarrollo de los trabajadores. (Analistas de capacitación, Instructores, Comunicadores). (v). Mantenimiento de personas, División de higiene y seguridad: ¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Técnicas utilizadas para propiciar ambientes adecuados para que los trabajadores puedan desarrollar eficientemente sus labores, también incluye la seguridad, disciplina, calidad de vida, higiene y buenas relaciones a nivel sindical, (Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida). (vi). Evaluación de personas, División de personal: ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? Técnicas utilizadas para apoyar y tener el control de las acciones de los individuos y poder ver los resultados. Esto incluye proponer una base datos y nuevos sistemas de nivel de gerencia, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina).

(Lledo, 2011), establece que la administración del talento humano presentan una forma de aplicar y practicar las acciones más relevantes de una institución u organización siendo los recursos humanos un factor primordial para el cumplimiento positivo de los procesos, ya que en buen entender son los individuos quienes se encargan de cumplir con las labores ya que los diversos proyecto programas no se ejecutan por si solos.

(Dessler, 2009), indica que son las capacidades y las normas adecuadas que nos permiten poder llevar las situaciones que se relacionan con las labores de nivel administrativo, en especial se trata de buscar al personal, realizar la evaluación al personal, capacitar al personal, realizar la remuneración, y entregar un ambiente adecuado para los trabajadores de la institución.

(Mondy, R. Wayne, 2005), indica que el manejo del talento humano responde a manejar a los individuos como sustento para el logro de los objetivos de la institución. Así mismo afirma que es una acción que se afianza en menor ordenes, jerarquías y además indica que es importante la participación activa de las personas en la institución. Menciona también que esta acción concierne a considerar una serie de actividades como el nivel de compromiso de las personas con los objetivos planteados por la institución, las remuneraciones que deben estar en función al rendimiento o producción del

trabajador, un buen trato y una adecuada formación profesional.

(Eslava , 2004), asegura que es una orientación de nivel estratégica de ver las cosas, cuya finalidad es lograr el máximo desempeño del trabajador para con la institución, a través de un grupo de actividades las cuales se encuentran dirigidas a entregar en cada momento en cuanto a un nivel de conocimientos, destrezas y habilidades para el logro de los resultados esperados y lograr ser competitivos en diversos entornos ya sea de hoy en día o a futuro.

(Byars, L. Y Rue, L., 1996). Indica que los recursos humanos como el espacio de nivel administrativo que relaciona los diferentes aspectos de administración de una institución moderna.

Teniendo en cuenta las diferentes conceptos planteados por autores, podemos concluir que el recurso humano en proceso de fortalecer capacidades de un individuo o en forma grupal, nos conduce desarrollar nuestras capacidades más que nunca hoy en día, considerando que las personas que no vean los desafíos que se presentan con una propia iniciativa, creatividad y decisión definitivamente serán superados por otros, aun considerando el esfuerzo y la voluntad de las personas. El recurso humano nos va a permitir poder desarrollar las capacidades de la mente las cuales se relaciona con el intelecto el cual forma parte activa de la obtención y nivel de procesamiento de la información.

La Importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones comerciales; (Hay Group). La gestión estratégica del desempeño. Dice: La tarea del desempeño es una preocupación muy grande que hoy en día viene acaparando por completo a los responsables de las gerencias de las oficinas de talento humano en las instituciones. Su preocupación por saber cuáles son sus logros y aportes de cada uno de los individuos para con la institución y el nivel de involucrarse en los diversos procesos para mejorar en forma permanente nos permite poder analizar y entender el peso al plantear y ejecutar una buena gestión de desempeño de los trabajadores.

(Chiavenato I., 2000), el clima organizacional se refiere al ambiente adecuado interno que se produce entre los trabajadores de una institución y se encuentra ligado con la motivación de sus trabajadores. El clima de una organización es el medio donde se viene realizando las labores cotidianas en una institución, por tanto podemos indicar que el nivel de este clima de la organización se ve reflejadas directamente con la satisfacción de los trabajadores y por ende también en la productividad de cada uno de ellos.

Así tenemos que en tanto que un clima adecuado nos permite mantener y orientarnos hacia el logro de nuestros objetivos sin embargo cuando se produce un mal clima organizacional este elimina el ambiente de trabajo generando diversos malestares los cuales influyen en un rendimiento deficiente de los mismos.

Se entiende también que el clima se encuentra constituido por diversas variables a si tenemos: características de los trabajadores, espacio físico, estado de las estructuras, comportamientos, los cuales nos permite una visión global de la institución.

Estas variables se refieren a los siguientes aspectos: i) Ambiente físico: ambiente físico, situaciones de ruido, temperatura, equipos, materiales, contaminación, equipo de maquinarias, etc. ii) Estructura: tamaño de la institución, estructura formal, estilo de dirección, etc. iii) Ambiente social: compañeros, niveles de conflictos entre los compañeros de trabajo y entre los directivos, etc. iv) Características personales: de los trabajadores como emociones, aptitudes, emociones, nivel de expectativas, etc. v) Comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés (Donnelly J, Gibson J, Ivancevich J., 1997).

La calidad del clima organizacional se relaciona fuertemente con el comportamiento de los funcionarios, así también las conductas de los colaboradores, con la forma de laborar y la de relacionarse con los demás, con la forma de interactuar con la institución, con la maquinaria que utilizan

y con los diversos caracteres de cada uno de los trabajadores.

Generar un adecuado clima de la organización es principalmente responsabilidad de los directivos de la institución, que con el nivel de cultura y las diversas directivas de gestión, lograr generar el camino que los trabajadores se puedan desarrollar. Es importante saber que las instituciones definitivamente no presenta un clima organizacional de fiesta, por lo que es principal que el trabajador se siente cómodo y relajado durante el desarrollo de sus actividades.

Considerando que el clima laboral no se puede medir o cuantificar a ciencia cierta, la verdad es que es necesario y fundamental para que las instituciones puedan ser exitosas, si se desea saber cómo es el clima organizacional de una institución primeramente se debe realizar un diagnóstico. Este trabajo consiste en aplicar diversas encuestas, con el objetivo de lograr la información verdadera de los trabajadores para con la institución.

Así también a nivel de medio ambiente y alrededor donde las coincidencias son encontradas por los colaboradores, en forma directa e indirecta, también genera efectos en el ambiente en la organización siendo así una de las características importantes por su diversidad en relación a las diferentes instituciones.

El clima organizacional es aquel medio en el cual los trabajadores desarrollan su trabajo diario, esto además influye en forma directa en la satisfacción de los trabajadores y por tanto afecta la productividad de los mismos.

Este clima esta en relación con el saber hacer de los directivos, en relación con las conductas de los trabajadores, así también con su forma de laborar y la de relacionarse con sus compañeros, con la maquinaria que

Laboran y con la actividad que realiza cada uno. Corresponde a la gerencia quienes a través de sus normas y directivas generan o no la condicione adecuada para que se genere un buen clima de la organización. Este clima es el resultado de las diversas políticas que se aplican en la institución y también el área de recursos humanos debe mejorar constantemente estas medidas y plantar técnica adecuadas y precisas. Se entiende como clima al ambiente que se puede generar por los sentimientos, emociones, actitudes de los trabajadores de la institución al cual se relaciona con la motivación. También se refiere a la parte física del trabajador así también como psicológica. Ya que si no cuidamos el aspecto del ambiente podemos tener perdida de talentos de la institución, donde lo primero que tenemos que conocer para mejorar el ambiente es la situación real de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. Donde una de las herramientas más comunes para poder medir el clima es la encuestas aplicada a los trabajadores las cuales deben ser siempre en forma anónima para garantizar una información real y debe contener preguntas cerradas y abiertas. En esta medición se debe contar con la etapa de diseño, la comunicación y la aplicación en sí de la encuesta, luego la interpretación de los resultados y la entrega final de os resultados. (Goleman, D. , 2011). El clima Organizacional establece la forma en la que una persona mira su labor desempeñada, su producción, su satisfacción. Los diversos modelos de estudios empleados nos plantea que existe una relación entre el clima y la productividad en las instituciones.

Hoy en día el líder cumple un rol fundamental en el triunfo de una organización, considerando así que ellos no solamente responden por indicar cuál es el norte de la institución, también se encargan de asegurar la rentabilidad y además de ello de brindar un ambiente adecuado a los trabajadores para lograr un buen clima organizacional. En muchas instituciones a pesar de contar con adecuados incentivos en el nivel económico y también en el nivel social, el personal acaba desligándose por no tener una adecuada comunicación con el líder o líderes. Muchos análisis coinciden en que los trabajadores generalmente suele establecer un compromiso más fuerte con el líder que con la misma institución, por eso se hace necesario analizar la dimensión de liderazgo de la variable clima organizacional.

La experiencia nos indica que lograr buenos indicadores en cuanto a la apreciación del clima de la organizacional , no me va asegurar tener también buenos indicadores en cuanto al desempeño organizacional , por lo tanto es importante plantear programas activos que permitan fortalecer adecuadamente las diversas áreas de intervención.

Reclutamiento adecuado de personal con talento; (Dessler, 2009).El reclutamiento de empleados implica encontrar y atraer candidatos para los puestos vacantes del patrón. El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?

1.4.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?
2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?
3. ¿Cuál es la relación entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?

1.5. Justificación del estudio

La investigación ofreció aportes a nivel teórico, ya que la importancia de esta investigación, sirve para conocer y ampliar la información sobre las variables de estudio y determinar la relación de dirección administrativa y gestión del talento humano. En tal sentido, lo anterior permite contrastar y asumir posiciones de acuerdo a la realidad observada en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

A nivel práctico, porque a partir de los resultados se plantearán sugerencias con la única y exclusiva finalidad de buscar un cambio radical en la actitud de los trabajadores, ya que ellos no puede estar al margen de la problemática que se presenta en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hi1 Existe relación directa entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

Hi2 Existe relación directa entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

Hi3 Existe relación directa entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

1.7. Objetivos

1.1.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.

1.1.2. Objetivos específicos:

- O.E.1.** Determinar la relación entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.

- O.E.2.** Determinar la relación entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

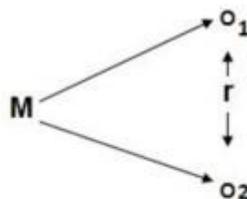
- O.E.3.** Determinar la relación entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño

El diseño de la investigación, es no experimental; para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et. al., 2010, p. 151).

El diseño Correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra

O₁ =Variable 1

O₂ =Variable 2

r= Posible Relación

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Variable 1: Dirección Administrativa

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Motivación
- Liderazgo
- Comunicación

2.2.2. Variable 2: Gestión del talento Humano

Conformado por las dimensiones siguientes:

- Gestión del Desempeño
- Clima organizacional
- Selección de personal

2.2.3. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Dirección administrativa (Variable 1)	Koontz, Wehrich & Cannice (2012) : "Dirección es el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo". (p. 483)	Se evalúa la variable direccional administrativa a través de las dimensiones tales como motivación, liderazgo y comunicación utilizando el cuestionario para dirección administrativa	Motivación	Nivel de motivación	Ordinal
			Liderazgo	Nivel de liderazgo	
			Comunicación	Nivel de comunicación	
Gestión del talento Humano (Variable 2)	Se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, (...). Sin	Se evalúa la variable Gestión del talento Humano en las dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de	Gestión del Desempeño	Conocimiento en gestión de talento. Modalidades de evaluación de desempeño.	Ordinal

embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias,	personal; utilizando el cuestionario para gestión del talento humano.	Clima organizacional	Estado del clima organizacional
			Factores de optimización.
			Rotación de puesto
motivación, interés, vocación aptitudes, potencialidades, salud. Chiavenato, I. (2009). "Gestión de talento humano".		Selección de personal	Captación de personal

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población: Según Hernández, et al. (2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174).

La población en la presente investigación estuvo constituida por 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.

Distribución de la población de estudio

Oficinas	Nº	%
Oficina de Administración	03	5.88
Oficina de recursos humanos	20	39.22
Oficina de finanzas	10	19.61
Oficina de logística y recursos generales	15	29.41
Oficina de control patrimonial	03	5.88
TOTAL	51	100.00

Fuente: Base al Cuadro de Asignación de Personal – CAP /ORA-2017

2.3.2. Muestra:

Para Hernández et al. (2010). "Sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población."

En vista de que la población es pequeña se consideró para el presente estudio a todos los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017; como muestra.

El muestreo es No probabilístico. Muestra censal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas:

Según Sabino (2009) Conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos. (p.149). Para recolectar los datos de las variables de estudio; dirección administrativa y gestión del talento humano se utilizara una encuesta.

2.4.2. Instrumentos:

Los instrumentos fueron confeccionados por el investigador, en base a la revisión bibliográfica y el apoyo del asesor, se utilizaron dos instrumentos:

Cuestionario para dirección administrativa: para determinar el nivel de dirección administrativa; que comprende las siguientes dimensiones motivación, liderazgo y comunicación.

Cuestionario para gestión del talento humano: para determinar el nivel de gestión del talento humano; que comprende las siguientes

Dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de personal

2.4.3. Validez y confiabilidad

Para la validez de contenido de los cuestionarios para dirección administrativa y cuestionario para gestión del talento humano, que considerando las características de los sujetos en estudio y que los instrumentos a emplear requieren superar y cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validez, sometió al criterio del juicio de expertos, quienes validaron el contenido de los cuestionarios determinando que es apto para ser aplicado.

Para la confiabilidad la prueba piloto a un grupo para la fiabilidad de los cuestionarios para dirección administrativa y cuestionario para gestión del talento humano, que será aplicado a una institución del sector público, a un grupo de 10 sujetos; y poder determinar el coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach”.

La confiabilidad de los instrumentos para motivación laboral y satisfacción laboral, se determinó mediante el “Alfa de Cronbach”.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de Ítems

Cuestionario para dirección administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

Cuestionario para gestión del talento humano

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	20

George y Mallery (2003) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

<u>ESCALA</u>	<u>CATEGORÍA</u>
0,00	: confiabilidad Nula.
0,51 a 0,60	: Confiabilidad Inaceptable
0,61 a 0,70	: Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	: Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	: Confiabilidad Buena
0,91 a 0,99	: Confiabilidad Excelente
1.00	: Confiabilidad Perfecta

Como se obtuvo 0,820 en el instrumento cuestionario para dirección administrativa y 8.50 para el cuestionario para gestión del talento humano, se deduce que los instrumentos tienen una confiabilidad buena.

2.5. Método de análisis de la información

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que

abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se realizó las siguientes tareas:

- Se revisó los datos, examinando cada uno de los cuestionarios a fin de comprobar la integridad de sus respuestas.
- Se codificó las respuestas de los cuestionarios en orden correlativo de cada una.
- En el procesamiento de los datos se realizó mediante el empleo del software estadístico SPSS Vs 21 y Excel
- Se elaboró cuadros de frecuencia de una y doble entrada, gráficos; se calculó las medidas descriptivas según el tipo de variable
- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

La fórmula es la siguiente:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- Para contrastar la hipótesis de investigación se utilizó la r correlación lineal Pearson
- Se elaboró las conclusiones y recomendaciones de acuerdo y teniendo en cuenta los objetivos, hipótesis y resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999). Para la presente investigación, se trabajará con los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua de Moquegua, se debe precisar que se respetará primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tenían que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza laboral e institucional..

III. RESULTADOS

3.1 Resultados obtenidos:

3.1.1 Resultados Descriptivos.

Presentamos los resultados de la investigación titulada:

“Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017 “

TABLA N° 1. NIVELES DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	7,8
Regular	26	51,0
Eficiente	21	41,2
Total	51	100,0

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

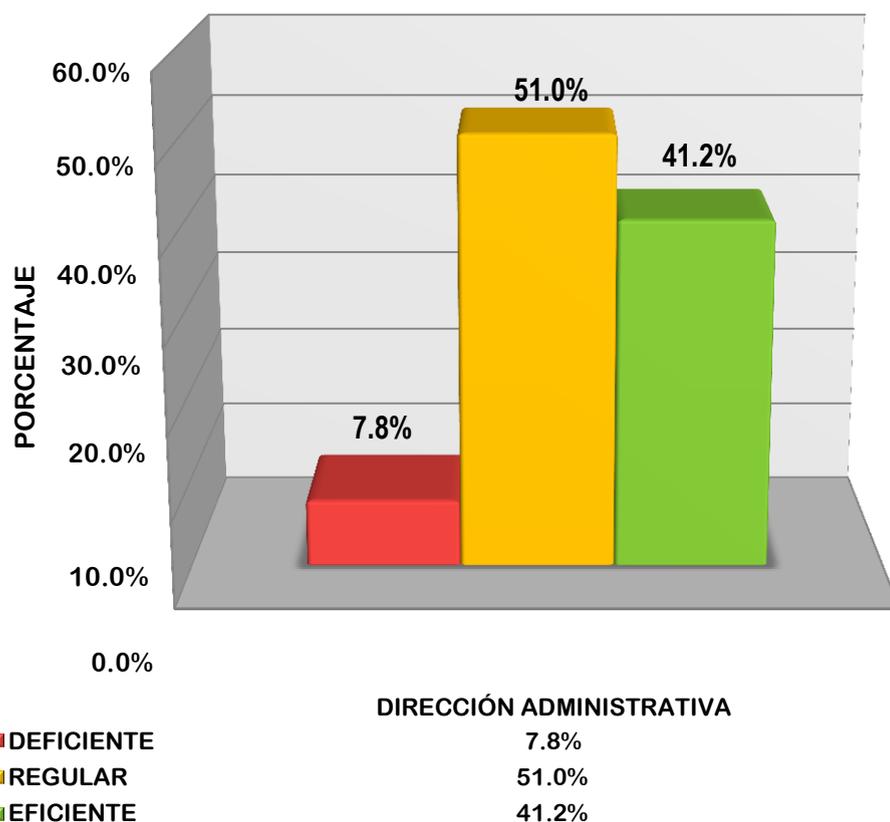


FIGURA N° 1 NIVELES DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

Se observa en la tabla 1, Los niveles de dirección administrativa en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017; del 100% el 51% (26) se ubica en el nivel gestión REGULAR en lo que respecta a su percepción sobre dirección administrativa, el 41% (21) se ubica en el nivel gestión eficiente, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben la Motivación, Liderazgo y Comunicación de manera regular con tendencia a eficiente.

TABLA N° 2. NIVELES POR DIMENSIONES PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Nivel por dimensiones de dirección administrativa	Dimensiones					
	Motivación		Liderazgo		Comunicación	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	9	17,6	7	13,7	7	13,7
Regular	20	39,2	27	52,9	28	54,9
Eficiente	22	43,1	17	33,3	16	31,4
Total	51	100,0	51	100,0	51	100,0

FIGURA N° 2 NIVELES POR DIMENSIONES PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

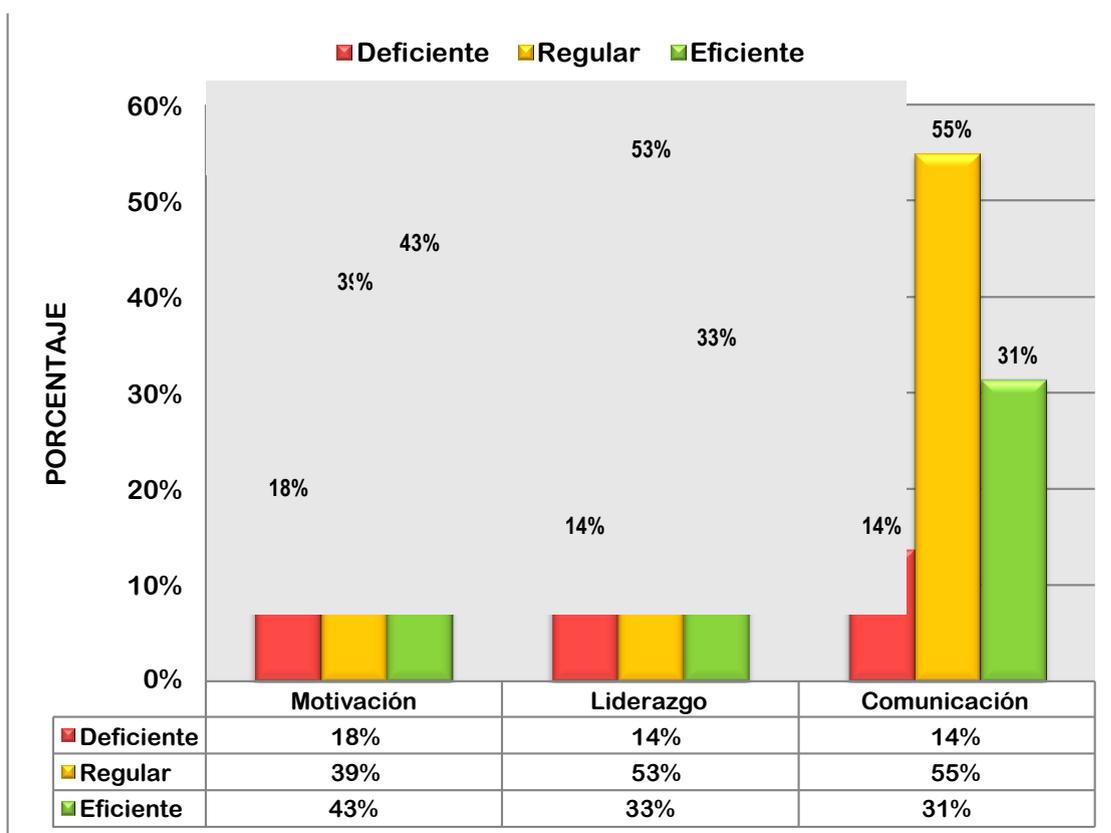


FIGURA N° 2 NIVELES POR DIMENSIONES PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
 Fuente: Cuadro consolidado de datos estadísticos

Interpretación:

Como podemos percibir en la tabla 2, para los niveles de las dimensiones de la variable dirección administrativa se observa del 100% de trabajadores se ubican de la siguiente manera: En la dimensión Motivación el 39.2% (20) se ubica en el nivel REGULAR; En la dimensión Liderazgo el 52.9% (27) se ubica en el nivel REGULAR; En la dimensión Comunicación el 54.9% (17) se ubica en el nivel REGULAR; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua; regularmente perciben la dirección administrativa.

TABLA N° 3
NIVELES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	7,8
Regular	28	54,9
Eficiente	19	37,3
Total	51	100,0

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

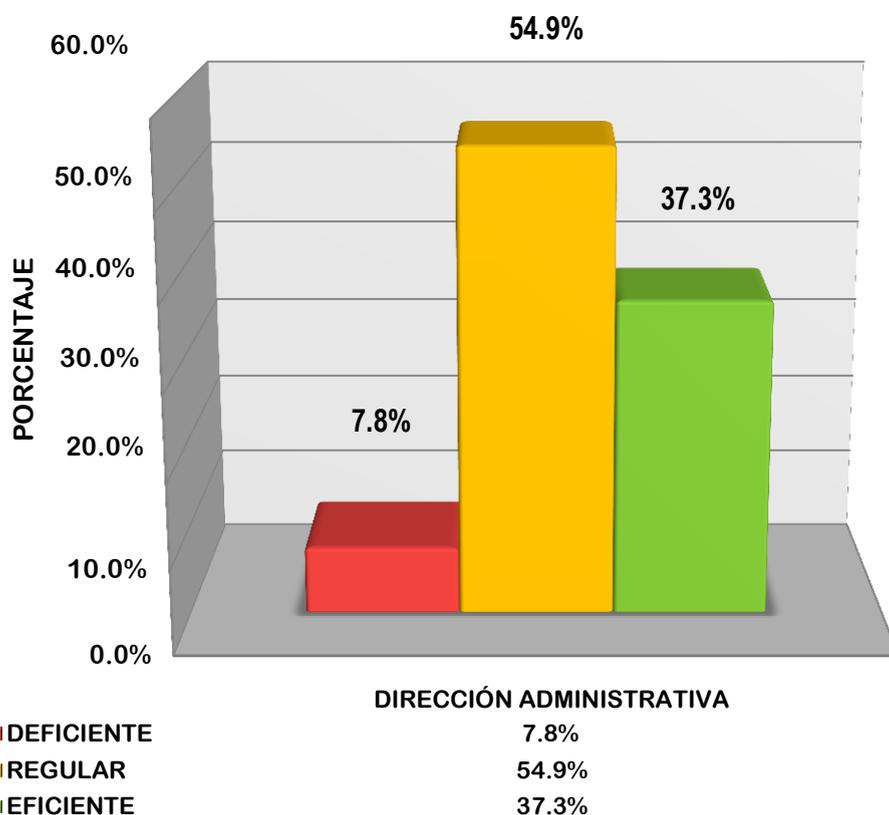


FIGURA N° 3 NIVELES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

Se nota en la tabla 3, Los niveles de gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017; del 100% el 54.9% (28) se ubica en el nivel REGULAR en lo que respecta a su percepción sobre gestión del talento humano, el 37.3% (19) se ubica en el nivel EFICIENTE, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben la Gestión del Desempeño, Clima organizacional, Selección de personal de manera regular con tendencia a eficiente.

TABLA N° 4
NIVELES POR DIMENSIONES PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nivel por dimensiones de gestión del talento humano	Dimensiones					
	Gestión del Desempeño		Clima organizacional		Selección de personal	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	7	13,7	7	13,7	7	13,7
Regular	24	47,1	29	56,9	22	43,1
Eficiente	20	39,2	15	29,4	22	43,1
Total	51	100,0	51	100,0	51	100,0

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

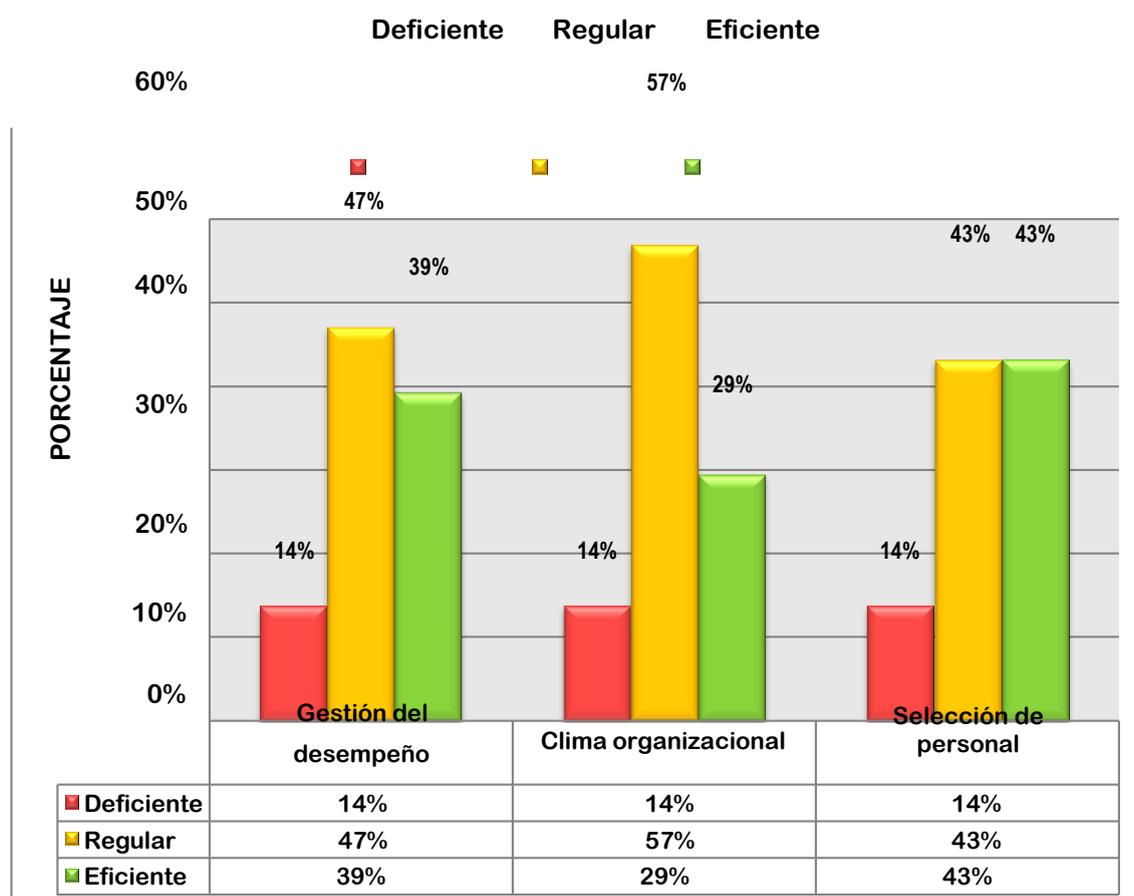


FIGURA N° 4 NIVELES POR DIMENSIONES PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadísticos

Interpretación:

Se advierte en la tabla N° 4, para los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano se observa del 100% de trabajadores se ubican de la siguiente manera: En la dimensión Gestión del Desempeño el 47.1% (24) se ubica en el nivel REGULAR; En la dimensión Clima organizacional el 56.9% (29) se ubica en el nivel REGULAR; En la dimensión Selección de personal el 43.1% (22) se ubica en el nivel REGULAR empatado con el nivel EFICIENTE; siendo otros de menor recuento; por lo que se deduce que los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua; regularmente perciben con tendencia eficiente la gestión del talento humano

3.1.2 Prueba de normalidad.

A. Variable: Dirección administrativa & Gestión del talento humano

Para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétrico o no paramétricos en las Variables Dirección administrativa & Gestión del talento humano

H_0 : Los datos siguen una distribución normal

H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si P-valor < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula

.

Nivel de Significancia.

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

**TABLA N° 5
PRUEBA DE KOLMOGOROV SMIRNOV PARA UNA MUESTRA**

		Dirección administrativa	Gestión del talento humano
N		51	51
Parámetros normales ^{a,b}	Media	39,96	39,94
	Desviación típica	5,987	5,941
Diferencias más extremas	Absoluta	,124	,143
	Positiva	,061	,059
	Negativa	-,124	-,143
Z de Kolmogorov-Smirnov		,882	1,021
Sig. asintót. (bilateral)		,418	,248

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

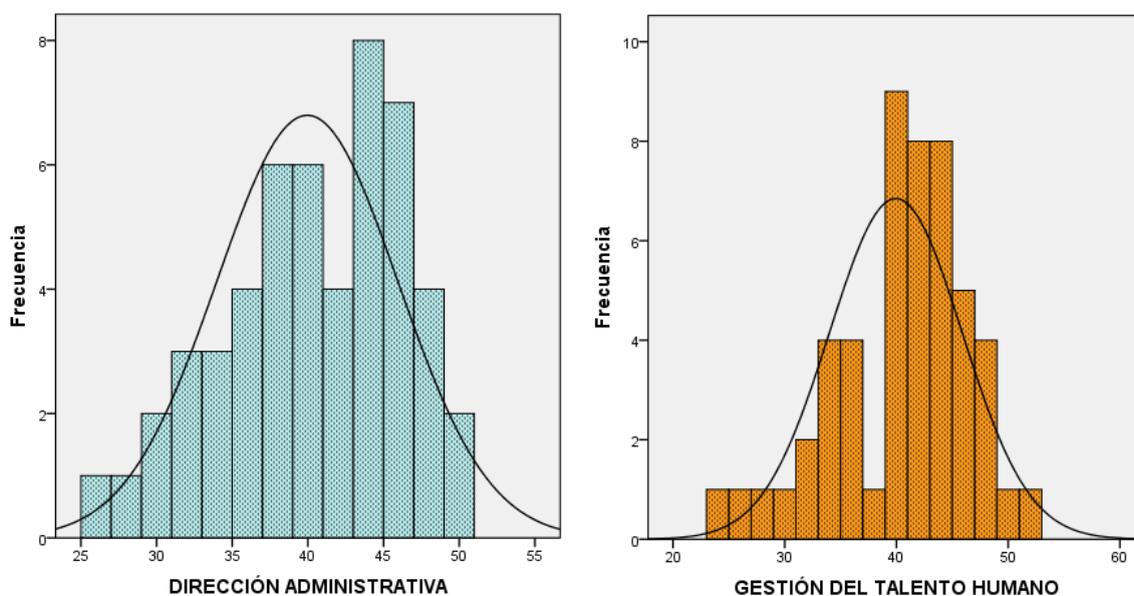


FIGURA N° 5. HISTOGRAMA DE NORMALIDAD DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA & GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

En la tabla N° 5; contemplamos la prueba de normalidad (para una muestra); en la variable Dirección administrativa comprobamos que nivel de significación $P > 0.05$; la distribución es normal (nivel de significación 0.418). Conclusión: Acepto H_0 y Rechazo H_1 . En la variable Gestión del talento humano comprobamos que nivel de significación $P > 0.05$; la distribución es normal (nivel de significación 0.949). Conclusión: Acepto H_0 y Rechazo H_1 . La figura N° 5, demuestra la distribución normal de los resultados en cuanto a la variables dirección administrativa y gestión del talento humano, debido a que las curvas de las campanas Gaussiana son simétricas. Luego de determinar la existencia de la normalidad en la distribución de los resultados se establece que para la contrastación de las hipótesis se debe emplear una prueba de tipo paramétrico, la misma que le corresponde a la prueba r de Pearson.

3.1.3 Contrastación de Hipótesis

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

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

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$,

Fuente: Hernández et al. (2010, p.312).

a) Planteamiento de hipótesis

- **Contrastación de Hipótesis general:**

H0: No existe relación directa entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

Ha: Existe relación directa entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

**TABLA Nº 6
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS GENERAL**

		Gestión del talento humano	Dirección administrativa
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (Bilateral)		,000
	N	51	51
Dirección administrativa	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (Bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

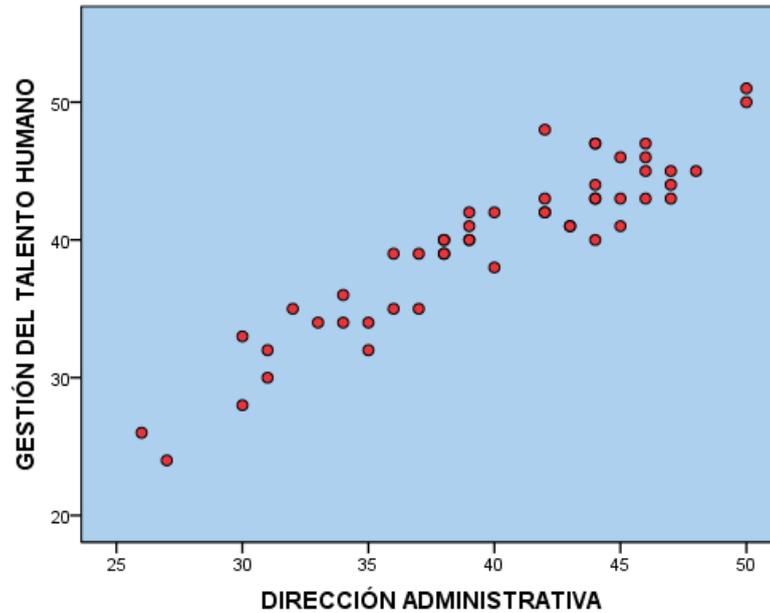


Figura N° 6. Dispersión dirección administrativa & gestión del talento humano

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

A través de la tabla N° 6, se evidencia que los datos corresponden a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.929, correlación positiva muy fuerte, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 92,9 de dirección administrativa está relacionado con gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 1:**

H₀₁: No existe relación directa entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

H_{a1}: Existe relación directa entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

**TABLA N° 7
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 1**

		Gestión del talento humano	
		humano	Motivación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Motivación	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

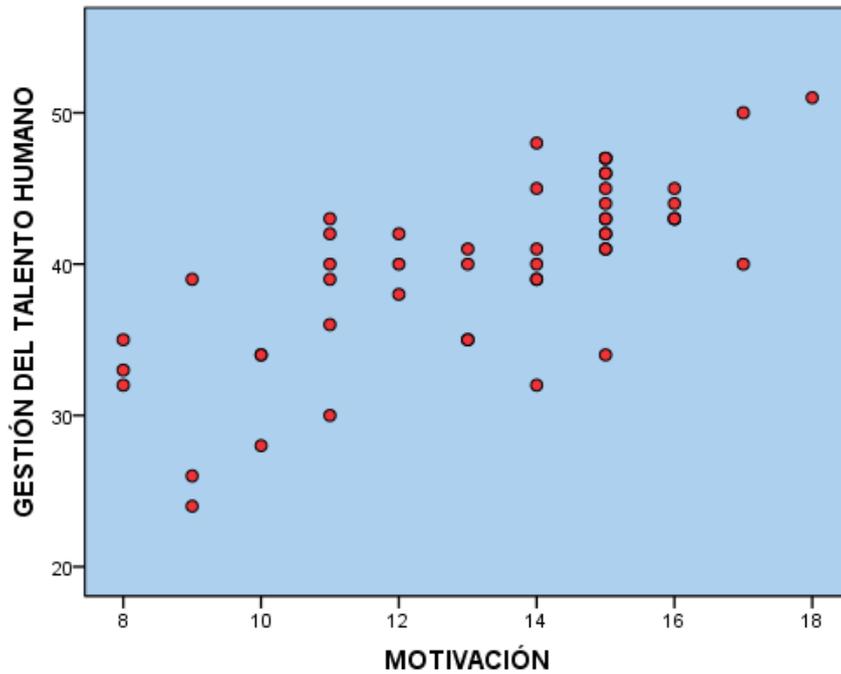


Figura N° 7. Dispersión motivación y gestión del talento humano
Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 7, se distingue que los datos corresponde a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.731, correlación positiva media, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 73,1 de Motivación está relacionado con gestión del Gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 2:**

H₀₁: No existe relación directa entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

H_{a1}: Existe relación directa entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

**TABLA N° 8
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 2**

		Gestión del talento	
		humano	Liderazgo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,878**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Liderazgo	Correlación de Pearson	,878**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

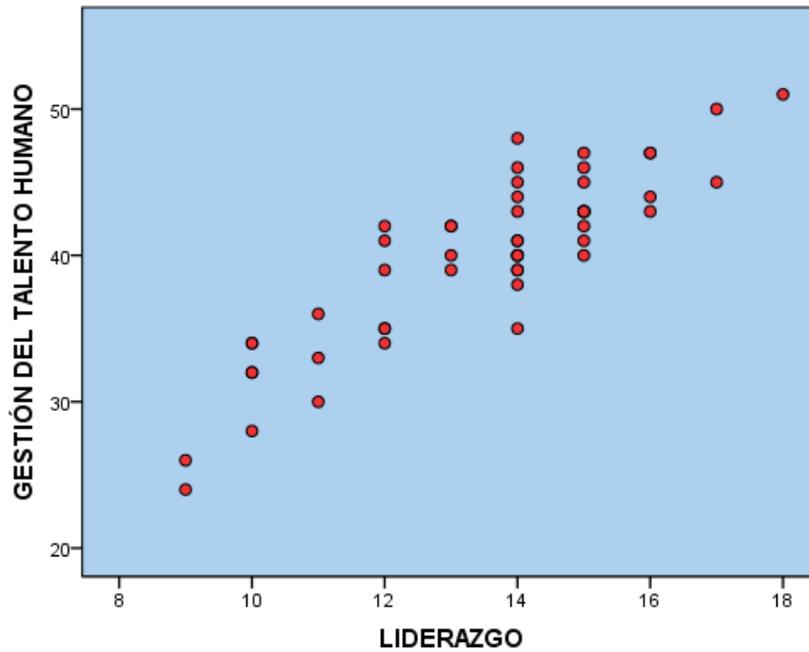


Figura N° 8. Dispersión liderazgo y gestión del talento humano
Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 8, se percibe que los datos corresponde a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.878, correlación positiva considerable, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 87,8 de liderazgo está relacionado con gestión del Gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 3:**

H₀₁: No existe relación directa entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

H_{a1}: Existe relación directa entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

**TABLA N° 9
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**

		Gestión del talento humano	
		humano	Comunicación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Comunicación	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

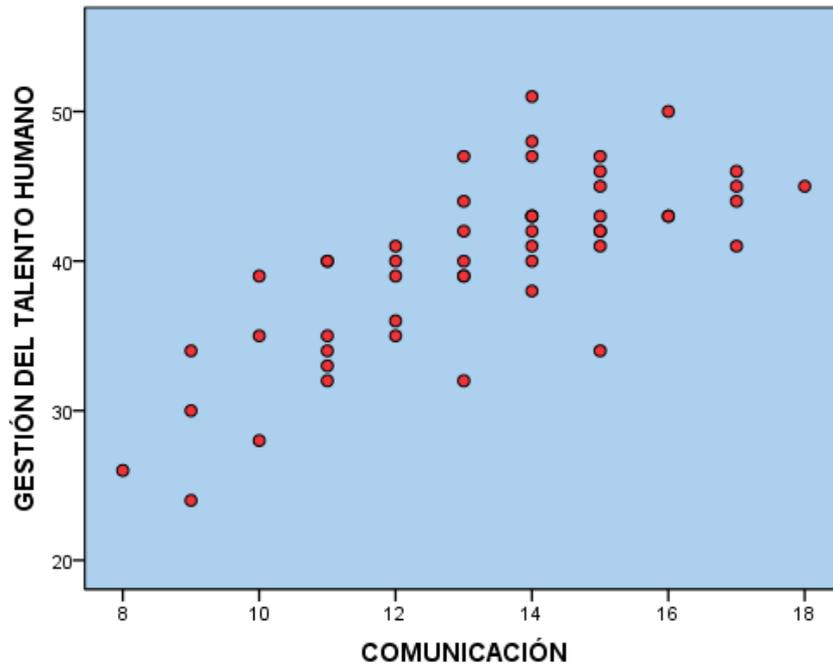


Figura N° 9. Dispersión comunicación y gestión del talento humano
Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 9, se reconoce que los datos corresponde a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.744, correlación positiva media, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 74,4 de Comunicación está relacionado con gestión del Gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Con el propósito de dar consistencia al estudio y análisis de cada una de las variables consideradas en la investigación analicemos como se entiende cada una de las variables de estudio:

En la presente era de la información y el conocimiento donde las organizaciones operan actualmente, la administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico, pues el personal constituye su capital clave cuya presencia y participación activa es tan importante como los procesos, la infraestructura y la misma tecnología.

En la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, se refleja la existencia de una asociación de las variables de investigación dirección administrativa y la Gestión de Talento Humano con una tendencia regular hacia lo eficiente; según lo percibido por los propios trabajadores.

La Dirección es una dimensión muy importante para el desarrollo de las instituciones pública, porque esto se traduce en el comportamiento del recurso humano en la organización. Se exige un alto nivel de liderazgo de los

responsables que dirigen la institución, se necesita la implementación de una práctica de comunicación que permita a los trabajadores a trabajar en equipo, ellos al coordinar todos sus esfuerzos se contribuye eficazmente al cumplimiento de los objetivos planteados por la institución pública de gobierno regional.

La gestión del talento humano contribuye a que los que trabajan en una institución apoyen al logro de los objetivos y es una de las principales funciones de toda organización pública y es responsabilidad de los que manejan personal encontrar a los empleados más adecuados para cada puesto y para cada momento, que tengan la formación suficiente para desempeñar las tareas que le son encomendadas y desarrollen su trabajo de manera eficiente para alcanzar los fines de la entidad regional de gobierno.

Al examinar la tabla N° 1, Los niveles de dirección administrativa en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, del 100% el 51% se ubica en el nivel gestión regular en lo que respecta a su percepción sobre el dirección administrativa, el 41% se ubica en el nivel gestión eficiente, siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo (Buchele, 2007) la dirección comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que su personal a cargo obtengan los objetivos de la organización (mediante la supervisión, la comunicación y la motivación). En el caso de Gobierno Regional de Moquegua esta se encuentra regularmente con una tendencia a eficiente.

Al estudiar la tabla N° 3, Se visualiza los niveles gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017; del 100% el 54.9% se ubica en el nivel REGULAR en lo que respecta a su percepción sobre gestión del talento humano, el 37.3% se ubica en el nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a (Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, continúa siendo un tema complicado es decir, pero en el Gobierno

Regional de Moquegua esta se encuentra regularmente con una tendencia a eficiente.

Se analiza en la tabla N° 7, los datos corresponde a 51 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.731, correlación positiva media, la relación es directa, indica que el 73.1% de la motivación está relacionado con gestión del talento humano; además (Hurtado, 2015), en su estudio llego a la conclusión que el personal que no tiene motivación laboral, desfavorece el rendimiento laboral; el salario percibido afecta de manera directa en la producción; la institución no compensa con las exigencias básicas que requiere la sociedad.

Otra dimensión de la dirección administrativa que se relaciona con gestión del talento humano es el liderazgo, en la tabla N° 8, la Correlación de Pearson es igual a 0.878, correlación positiva considerable, la relación es directa, indica que el 87.8% del liderazgo está relacionado con gestión del talento humano resultados similares a los estudios de (Madrigal et. al. , 2009, pág. 154), en su estudio llego a la conclusión al afirmar que el líder es una guía la cual debemos seguir y también nos debe inspirar respeto. Los líderes se forman o se logran en las diversas situaciones, ya sea en una empresa, una asociación, el entorno familiar.

En la verificación de la tabla N° 9, se observa que los datos corresponde a 51 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson es igual a 0.744 correlación positiva media la relación es directa, indica que el 74.4% de Comunicación está relacionado con gestión del Gestión del talento humano y asimismo (Robbins, 2004), en su estudio llego a la conclusión que la motivación, la comunicación, etc., son necesidades frecuentes en las instituciones u organizaciones. Es la esencia de la organización pública y es imprescindible para su buen funcionamiento. La comunicación mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los cambios del entorno, facilita el logro de los objetivos establecidos, satisface las propias aspiraciones de los trabajadores.

En el presente estudio, cuenta con una muestra de 51 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, nuestras hipótesis se han confirmado, ya que dirección administrativa está relacionado con gestión del talento humano se encuentran asociados con una ($r= 0,929$) de manera significativa, de acuerdo a la tabla N°6, la relación es directa, indica que el 92.9% de dirección administrativa está relacionado con gestión del talento humano; determinando que existe una correlación muy fuerte y directa; de acuerdo a (Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para las instituciones y organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, donde la gestión del talento humano radica en que actualmente las organizaciones deben dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad a través de la dirección administrativa.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.929, ésta es una correlación positiva muy fuerte, la relación es directa, es decir a un mejor dirección administrativa mejor será el gestión del talento humano y viceversa.
2. Se ha determinado la correlación entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.731, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a un mejor motivación mejor será el gestión del talento humano y viceversa.
3. Se ha determinado la correlación entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a

0.878, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa, es decir a un mejor liderazgo mejor será el gestión del talento humano y viceversa.

4. Se ha determinado la correlación entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.744, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a un mejor comunicación mejor será el gestión del talento humano y viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

1. El Gobierno Regional debe empezar a implementar la Gestión de Talento Humano como una herramienta esencial para dirigir la administración del personal en la organización, con un enfoque estratégico de orientación para el logro de sus objetivos y metas.
2. El Gobierno Regional debe diseñar y aplicar planes de beneficios motivacionales en los aspectos económicos, promoción, capacitación y otros para los trabajadores del Gobierno Regional; que incida en los trabajadores y le permita desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo.
3. Los administradores del Gobierno Regional debe recordar constantemente al personal, la importancia de su participación íntegramente en el proceso de desarrollo institucional, con el fin de que comprendan que no se trata únicamente de procesos, si no que se fundamentan en sus actitudes y actividades que se ejecutan para alcanzar la misión y visión deseada por la organización y el logro de su crecimiento y reconocimiento como trabajador.

4. Los responsables de la Oficina de bienestar social debe realizar actividades recreativas entre el grupo de trabajo de Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua; que permita crear lazos de confianza y permita afianza la comunicación entre las trabajadores. Esta clase de actividades fomenta el bienestar y el compromiso de ellos, al tiempo que se exigen mejorar los métodos de comunicación para la consecución de las actividades y el logro de las metas.

VII. EFERENCIAS

- Aiken, L. (1996) *Tests psicológicos y evaluación*, 8ª ed. México: Prentice Hall.
- Axley, S. (1996) *Communication at work*. Management and the communication intensive organization, Westport, Quorum Books, United States of America.
- Benavides, J. (2004). *Administración*, 1a. ed., Mc- Graw-Hill, México.
- Berelson, B. & Steiner, G. (1964). *Human behavior: an inventory of scientific findings*, New York, Harcourt Brace and World, United States of America.
- Briones, G. (1996) *Metodología de la investigación cuantitativa*. En Las Ciencias Sociales, ICFES, Colombia.
- Byars, L. Y Rue, L.(1996). *Gestión de Recursos Humanos*. 4ª edición. España: Editorial Irwin.
- Cedaro, K. (2007). *Importancia de los distintos Canales de Comunicación Interna para la gestión de las Universidades Públicas*. Gestión Total de Calidad. Análisis de un caso. Tesis de maestría. Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.

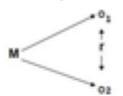
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ª edición. Editora McGraw- Hill
- Dessler, G. (2009) *Administración de recursos humanos*. Decimoprimer edición. Pearson Educación, México.
- Donnelly J, Gibson J, Ivancevich J. (1997) *Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas*. (Octava edición) Mc Graw Hill.
- Drucker, Peter. (1998). *The discipline of innovation*. Harvard Business Review.
- Fainé I. (2001). *¿Es posible motivar a las personas de una organización?*. Harvard Deusto business review, ISSN 0210-900X, N° 102.
- García, J. M. y Organista, J. (2006). *Motivación y expectativa para ingresar a la carrera de profesor de educación primaria: un estudio de tres generaciones de estudiantes normalistas mexicanos de primer ingreso*; Revista Electrónica de Investigación Educativa, 8 (2). Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol8no2/contenido-garduno.html>
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). *Administración*. Un enfoque basado en competencias 11a. edición. Cengage Learning Editores, S.A.
- Hernández S. Fernández C. Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición Editorial. McGraw-Hill. México.
- House, R. (1971). *A Path–Goal Theory of Leadership Effectiveness*. Administrative Science Quarterly.
- Jiménez, W. (1963). *Introducción al estudio de la teoría administrativa*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Kaplan, R. & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas Psicológicas: Principios, aplicaciones y temas* (6ta edición). México: Thompson
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. 3da. Edic. México: McGraw Hill Interamericana.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, Una Perspectiva Global*. 14ª edición. Mcgraw-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.

- Lledó (2011). *Gestión del Talento Humano*, recuperado de: <http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.V5PC-IQeSko>
- Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al (2009). *Habilidades directivas*. Segunda edición. Mcgraw-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Martínez, A. & Nosnik, A. (1998). *Comunicación organizacional práctica: manual gerencia*, Trillas, México.
- Mondy, R. Wayne (2005). *Administración de recursos humanos (9ª ED.)* Prentice Hall México
- Münch, L. (1998). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*, Trillas, México.
- Münch, L. (2006). *Fundamentos de la Administración*, Reimpresión. Trillas, México.
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*, 12a. ed., McGraw-Hill, México.
- Parera, I.; & González, A. (2005). *La motivación y su influencia en las organizaciones laborales*, revista Transporte, desarrollo y medio ambiente, vol. 25, núm. 2.
- Pellegrini A; .Macklin R. (1999). *Investigación en sujetos humanos. Experiencia*. En Gracia D. *Investigación en sujetos humanos: Implicancias lógicas, históricas y éticas*, Internacional. Editores O.P.S.- O.M.S.
- Reyes, A (1991). *Administración de empresas. Teoría y práctica*. México. Ed. Limusa.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall, México.
- Sabino, A. (2009). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Editorial Nuevo Mundo.
- Stoner, J. (2007). *Administración*. Barcelona. Ed. Prentice Hall.
- Verderber, R. (1999). *Comunícate*, International Thomson Editores, México.
- Waterman F (1988). *Renovación hacia la excelencia*, Laser Press, México.

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TITULO: Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?	Determinar la relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.	Existe relación directa entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.	VARIABLE 1. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA - Motivación - Liderazgo - Comunicación	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental Correlacional  POBLACIÓN: 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua MUESTRA: Tamaño: No probabilístico Selección: Intencional TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: - Encuesta - Cuestionario de encuesta. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS -Cuadros de frecuencias, diagramas - Estadígrafos -Coeficiente de correlación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS		
P.E.1. ¿Cuál es la relación entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017? P.E.2. ¿Cuál es la relación entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017? P.E.3. ¿Cuál es la relación entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?	O.E.1.Determinar la relación entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017. O.E.2.Determinar la relación entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017. O.E.3.Determinar la relación entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.	1. Existe relación directa entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017. 2. Existe relación directa entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017. 3. Existe relación directa entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.	VARIABLE 2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO - Gestión del Desempeño - Clima organizacional - Selección de personal	

ANEXO N° 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

TITULO: Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina de Administración del Gobierno Regional Moquegua - 2017					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1: Dirección Administrativa	Koontz, Wehrich & Cannice (2012):"Dirección es el proceso de influir sobre las personas para lograr que contribuyan a las metas de la organización y del grupo". (p.483)	Se evalúa la variable direccional administrativa a través de las dimensiones tales como motivación, liderazgo y comunicación utilizando el cuestionario para dirección administrativa	Motivación: Amoròs, (2007), define la Motivación Laboral como "Las fuerzas que actúan sobre el trabajador, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual." (p.81).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de logro de meta. • Autonomía para la realización de la tarea. 	Ordinal
			Liderazgo: "Proceso de influir en otros para facilitar el logro de los objetivos pertinentes para la organización". (Ivancevich.2006,p 492).	<ul style="list-style-type: none"> • Estimulo intelectual • Consideración individualizada 	
			Comunicación: Verderber (1999) considera que la comunicación es un proceso que incluye contexto, participantes, mensajes, canales, presencia o ausencia de ruido y realimentación	<ul style="list-style-type: none"> • Forma de comunicación • Solución de conflictos 	

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 2: Gestión del Talento Humano	Se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Chiavenato, L. (2009). "Gestión de talento humano".	Se evalúa la variable Gestión de Talento Humano en las dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional y selección de personal; utilizando el cuestionario para gestión del talento humano.	Gestión del Desempeño: Gordon (1997), define "el desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados como relevantes para objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de su nivel de contribución a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a resultados • Trabajo en equipo 	Ordinal
			Clima Organización: Chiavenato (2000) "El clima organización representa el ambiente interno existentes entre los miembros de la organización, y se halla estrechamente relacionado con el grado de motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Interpersonales. • Comunicación Empática 	
			Selección del personal: El proceso de selección se basa en tres elementos esenciales: la información que brinda el análisis de puesto que proporciona la descripción de la tareas; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y permiten asimismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y finalmente, los candidatos que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de puesto • Captación de personal 	

ANEXO N° 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

TITULO: Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017							
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PESO	ÍTEM	ÍTEM/REACTIVO	VALORACIÓN	
Variable 1: Dirección administrativa	Motivación:	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de logro de meta - Autonomía para la realización de la tarea 	33.3 %	6	<ol style="list-style-type: none"> 1. El administrador es líder : motivador y estimulador para el logro de los objetivos 2. El jefe formula plan estratégico oportunamente para alcanzar los objetivos en la gestión educativa 3. El jefe demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas 4. Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar. 5. Mi organización me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. 6. Mi organización me concede libertad considerable para desarrollar mi labor 	3= Siempre 2= a veces 1= nunca	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Estimulo intelectual - Consideración individualizada 	33.3 %	6	<ol style="list-style-type: none"> 7. Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas a favor del trabajador. 8. Estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica. 9. Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejor en su rendimiento laboral. 10. Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás 11. Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los trabajadores dentro de la organización. 12. Suele dar elogios a los trabajadores cuando se realiza un buen trabajo. 		
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Forma de comunicación - Solución de conflictos 	33.3 %	6	<ol style="list-style-type: none"> 13. La comunicación es horizontal entre los trabajadores. y jefes. 14. La crítica es considerada constructiva; en la organización 15. Soy informado por la administración sobre mi desempeño de trabajo 16. Se realiza periódicamente reuniones y hablamos de los problemas y soluciones. 17. Para resolver un conflicto en lo organización se sabe hablar y sabe escuchar. 18. Cuando alguien se equivoca todos lo apoyamos. 		
			100%	18			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	ÍTEM	ÍTEM/REACTIVO	VALORACIÓN
Variable 2. Gestión del talento Humano	Gestión del Desempeño	- Orientación a resultados - Trabajo en equipo	33.3 %	6	1. Cumple con las tareas que se le encomienda 2. Planifica las actividades que tiene que realizar 3. Termina su trabajo oportunamente 4. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo 5. Propone alternativas en caso de no estar de acuerdo con ésta. 6. Cuando tiene duda en el trabajo le preguntas a su compañero	3= Siempre 2= a veces 1= nunca
	Clima organizacional	- Relaciones interpersonales - Comunicación empática	33.3 %	6	7. Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la organización 8. Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos. 9. Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros. 10. El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena. 11. Los trabajadores de la oficina se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos. 12. Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza	
	Selección de personal	- Rotación de puesto - Captación de personal	33.3 %	6	13. Considera necesario la rotación periódica de puesto de trabajo es buena para la organización. 14. Se considera las habilidades desarrolladas por el trabajador para la rotación de puesto trabajo en la organización 15. Se tiene en cuenta un tiempo mínimo para que un trabajador permanezca dentro de su mismo puesto 16. La experiencia del trabajador es considerada para un puesto de trabajo 17. La formación que posea el trabajador es considerada par un puesto de trabajo. 18. Capacitación es considera para desempeñarse en un puesto de trabajo?	
				100%	18	

CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos un cuestionario que evalúa la percepción de la dirección administrativa en nuestra institución. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego marcar con un aspa (X) una de las tres alternativas. Recuerde el cuestionario es totalmente anónimo.

Valoración:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Motivación				
01	El administrador es líder : motivador y estimulador para el logro de los objetivos			
02	El jefe formula plan estratégico oportunamente para alcanzar los objetivos en la gestión educativa			
03	El jefe demuestra capacidad de razonamiento para la toma de decisiones acertadas			
04	Tengo relativa libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.			
05	Mi organización me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.			
06	Mi organización me concede libertad considerable para desarrollar mi labor			
Liderazgo				
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
07	Presenta alternativas de solución y genera ideas nuevas a favor del trabajador.			
08	Estimula al trabajador a desarrollar ideas innovadoras en su proceso de formación tecnológica.			
09	Anima a los trabajadores a reflexionar como puede mejorar en su rendimiento laboral.			

10	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de lo demás			
11	Conoce los aspectos fuertes y débiles de cada uno de los trabajadores dentro de la organización.			
12	Suele dar elogios a los trabajadores cuando se realiza un buen trabajo.			
Comunicación		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
13	La comunicación es horizontal entre los trabajadores. y jefes.			
14	La crítica es considerada constructiva; en la organización			
15	Soy informado por la administración sobre mi desempeño de trabajo			
16	Se realiza periódicamente reuniones y hablamos de los problemas y soluciones.			
17	Para resolver un conflicto en lo organización se sabe hablar y sabe escuchar.			
18	Cuando alguien se equivoca todos lo apoyamos.			

CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES:

A continuación le presentamos un cuestionario que evaluara la percepción de la gestión del talento humano en nuestra institución. Para nuestra investigación su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego marcar con un aspa (X) una de las tres alternativas. Recuerde el cuestionario es totalmente anónimo.

Valoración:

NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
Gestión de Desempeño		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
01	Cumple con las tareas que se le encomienda			
02	Planifica las actividades que tiene que realizar			
03	Termina su trabajo oportunamente			
04	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo			
05	Propone alternativas en caso de no estar de acuerdo con ésta.			
06	Cuando tiene duda en el trabajo le preguntas a su compañero			
Clima organizacional		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
07	Respetas las normas de convivencia dentro y fuera de la organización			
08	Existe confianza entre los trabajadores para decir los errores y superarlos.			
09	Cuándo tienes dificultades para realizar un trabajo pides ayuda o asesoramiento a tus compañeros.			
10	El trato que se imparte entre los compañeros de trabajo se puede considerar como buena.			
11	Los trabajadores de la oficina se llaman por su nombre cuando se dirigen a ellos.			
12	Entre los compañeros de trabajo se desarrolla confianza			

Selección de personal		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
13	Considera necesario la rotación periódica de puesto de trabajo es buena para la organización.			
14	Se considera las habilidades desarrolladas por el trabajador para la rotación de puesto trabajo en la organización			
15	Se tiene en cuenta un tiempo mínimo para que un trabajador permanezca dentro de su mismo puesto			
16	La experiencia del trabajador es considerada para un puesto de trabajo			
17	La formación que posea el trabajador es considerada par un puesto de trabajo.			
18	Capacitación es considera para desempeñarse en un puesto de trabajo			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA VALLE JORGE RODOLFO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
.....
Dr. Jorge Rodolfo Espinoza Valle
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MAQUERA MAMANI MACLIVE LEVER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Maclive Lever Maquera Mamani
DNI N° 04744433

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

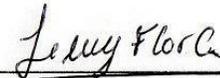
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flor Coayla Lucy Juana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



Lucy Juana Flor Coayla
DNI N° 04404339

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marca Pari Mary Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

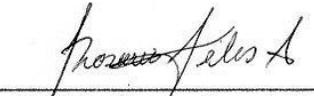
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Siles Álvarez, Rosario Doris

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


Mg. Siles Álvarez, Rosario Doris

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: "Determinar de gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ESPINOZA VALLE JORGE RODOLFO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Jorge Rodolfo Espinoza Valle
DIRECTOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: "Determinar de gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MAQUERA MAMANI MACLIVE LEVER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
Dr. Maclive Lever Maquera Mamani
DNI N° 04744433

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: "Determinar de gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Marca Pari Mary Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto <input checked="" type="checkbox"/>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: "Determinar de gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Flor Coayla Lucy Juana

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


Lucy Juana Flor Coayla

DNI N° 04404339

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO"

OBJETIVO: "Determinar de gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017"

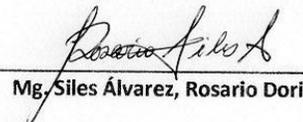
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Siles Álvarez, Rosario Doris

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------


Mg. Siles Álvarez, Rosario Doris

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

251290 | 192742



SOLICITO: AUTORIZACION

SEÑOR PRESIDENTE DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA.

Atención : ING. EDMER TRUJILLO MORI
GERENCIA GENERAL.GR.MOQ.

Elena Gregoria Coaquira Flores, identificada con DNI. N° 04416348, con domicilio en la calle Alto Perú 274 – Moquegua; me presento ante su despacho con todo respeto y expongo:

Señor Ing. Edmer Trujillo Mori, tengo el agrado de dirigirme a Ud; para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo informar que la suscrita viene realizando el Proyecto de Tesis “**Dirección Administrativa y Gestión del Talento Humano**” en **Gobierno Regional de Moquegua 2015**, como parte de los estudios de gestión pública, que la suscrita está realizando es que recorro a su despacho a fin de solicitar dicha autorización para poder realizar dicho trabajo de investigación.

POR LO EXPUESTO: Ruego acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Moquegua, 19 de Noviembre 2014.



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Moquegua, 21 de 11 del 2014
Pase a: Procuraduría Pública - Elena Coaquira
Para: Autorizado en investigación

Recibido
18-12-2014

ELENA G. COAQUIRÁ FLORES

ANEXO N° 7

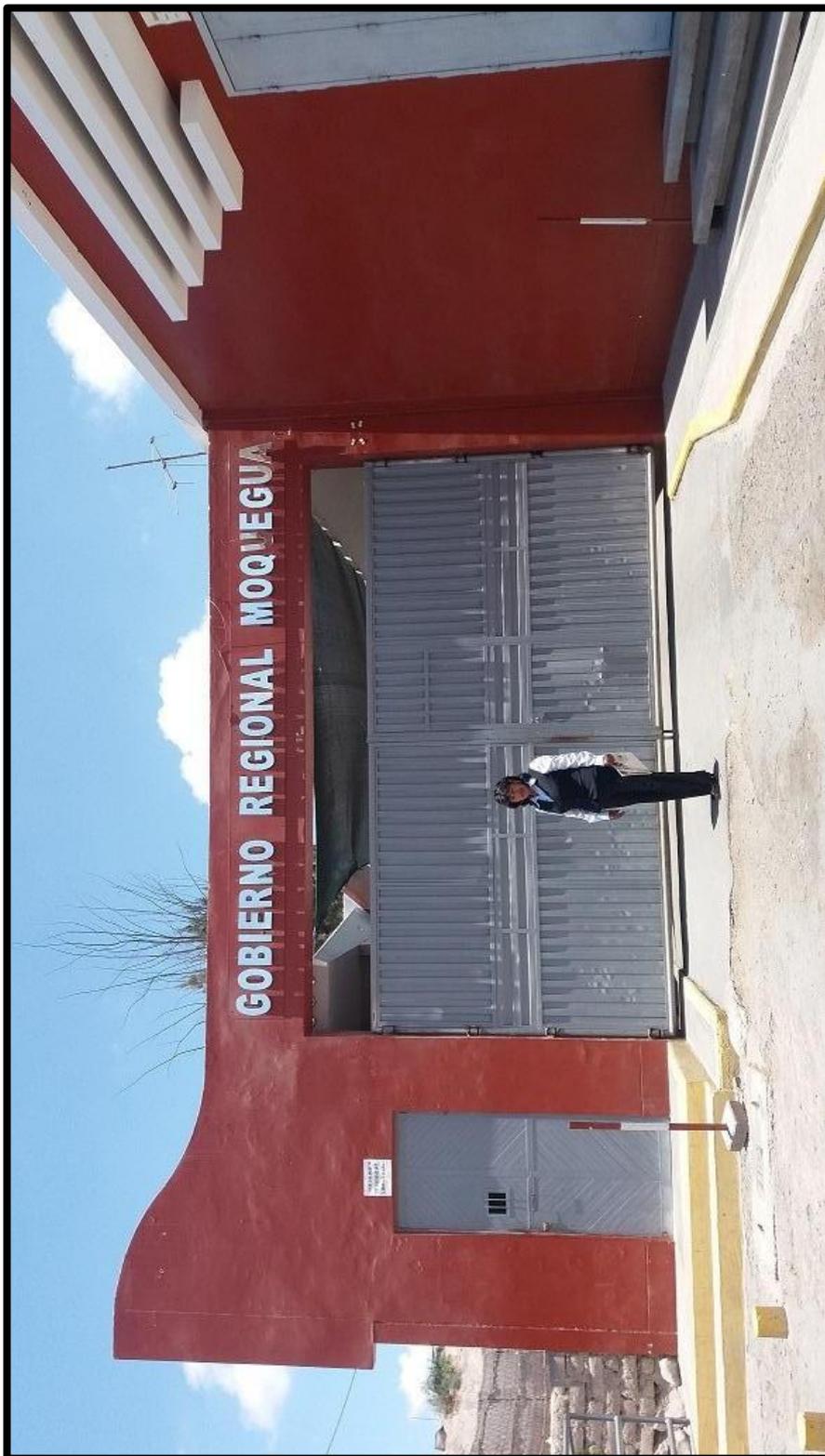
CONSOLIDADO DE DATOS ESTADÍSTICOS

Nro	PUNTAJES								NIVELES							
	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA				GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA				GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	Motivación	Liderazgo	Comunicación	V1	Gestión del Desempeño	Clima organizacional	Selección de personal	V2	Motivación	Liderazgo	Comunicación	V1	Gestión del Desempeño	Clima organizacional	Selección de personal	V2
1	14	14	14	42	16	16	16	48	2	2	2	2	3	3	3	3
2	16	16	15	47	15	14	14	43	3	3	3	3	3	2	2	3
3	14	14	15	43	13	13	15	41	2	2	3	3	2	2	3	2
4	17	14	13	44	14	12	14	40	3	2	2	3	2	2	2	2
5	12	14	14	40	11	12	15	38	2	2	2	2	2	2	3	2
6	15	14	14	43	15	13	13	41	3	2	2	3	3	2	2	2
7	9	9	8	26	9	8	9	26	1	1	1	1	1	1	1	1
8	14	13	12	39	14	14	12	40	2	2	2	2	2	2	2	2
9	11	15	16	42	10	16	17	43	2	3	3	2	1	3	3	3
10	15	10	9	34	14	9	11	34	3	1	1	2	2	1	2	2
11	11	11	9	31	11	11	8	30	2	2	1	2	2	2	1	1
12	9	14	13	36	12	14	13	39	1	2	2	2	2	2	2	2
13	12	13	15	40	12	13	17	42	2	2	3	2	2	2	3	2
14	8	11	11	30	10	12	11	33	1	2	2	1	1	2	2	2
15	14	15	18	47	14	14	17	45	2	3	3	3	2	2	3	3
16	10	10	15	35	12	9	13	34	1	1	3	2	2	1	2	2
17	8	10	13	31	10	9	13	32	1	1	2	2	1	1	2	2
18	11	13	13	37	12	12	15	39	2	2	2	2	2	2	3	2
19	8	14	10	32	9	15	11	35	1	2	1	2	1	3	2	2
20	14	12	12	38	15	11	13	39	2	2	2	2	3	2	2	2
21	15	14	17	46	15	13	18	46	3	2	3	3	3	2	3	3
22	15	13	14	42	15	12	15	42	3	2	2	2	3	2	3	2
23	16	14	14	44	16	12	15	43	3	2	2	3	3	2	3	3
24	11	15	13	39	12	15	15	42	2	3	2	2	2	3	3	2
25	13	15	17	45	12	13	16	41	2	3	3	3	2	2	3	2
26	13	14	11	38	13	16	11	40	2	2	2	2	2	3	2	2
27	13	12	11	36	13	12	10	35	2	2	2	2	2	2	1	2
28	16	14	17	47	15	13	16	44	3	2	3	3	3	2	3	3
29	17	17	16	50	16	17	17	50	3	3	3	3	3	3	3	3
30	16	17	15	48	15	17	13	45	3	3	3	3	3	3	2	3

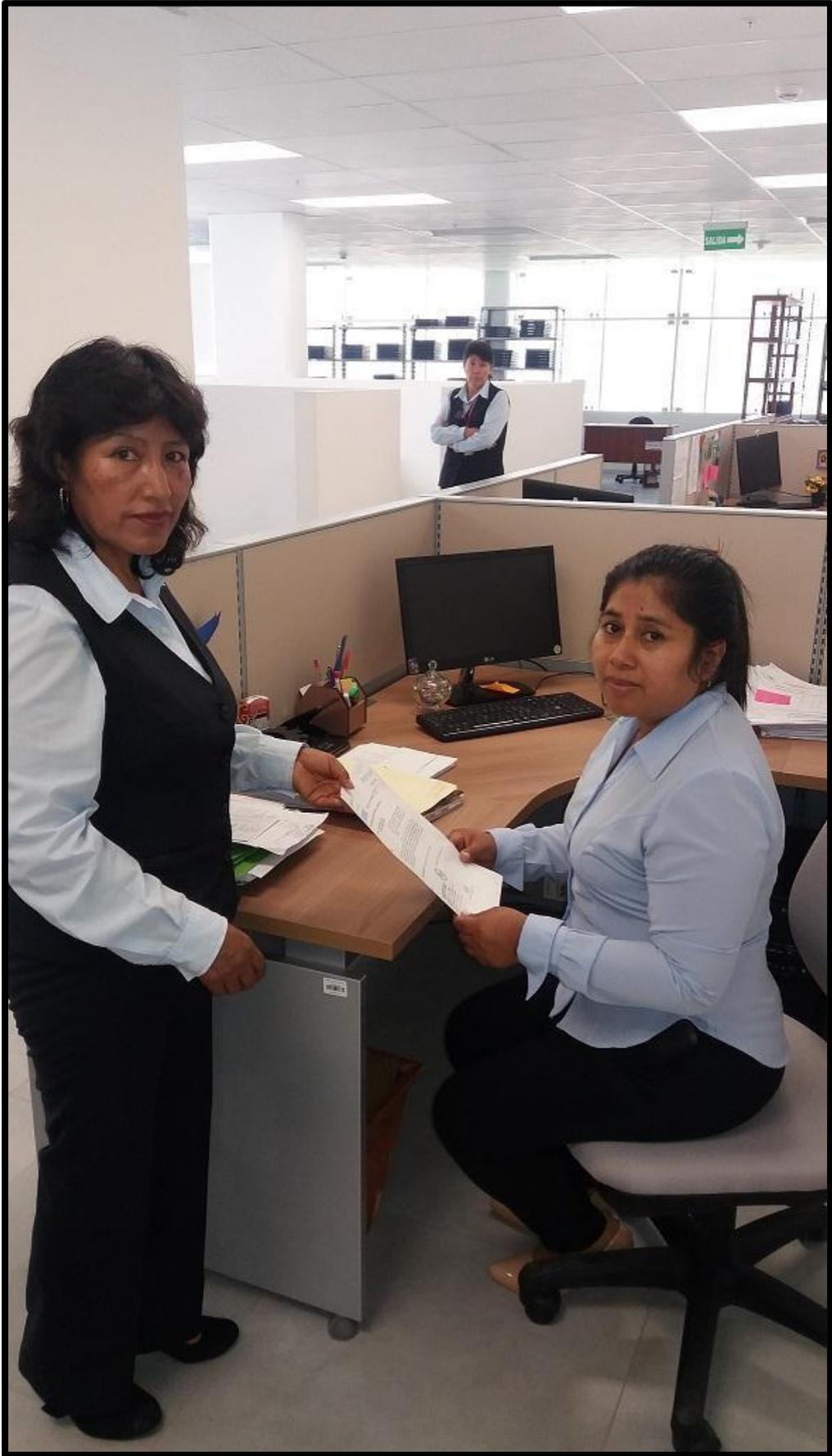
31	13	12	12	37	12	14	9	35	2	2	2	2	2	2	1	2
32	15	15	15	45	16	14	16	46	3	3	3	3	3	2	3	3
33	12	15	11	38	12	15	13	40	2	3	2	2	2	3	2	2
34	11	11	12	34	12	11	13	36	2	2	2	2	2	2	2	2
35	15	16	13	44	15	16	13	44	3	3	2	3	3	3	2	3
36	15	15	16	46	14	13	16	43	3	3	3	3	2	2	3	3
37	14	14	10	38	14	13	12	39	2	2	1	2	2	2	2	2
38	15	12	15	42	15	11	16	42	3	2	3	2	3	2	3	2
39	11	14	14	39	13	14	13	40	2	2	2	2	2	2	2	2
40	15	16	13	44	16	15	16	47	3	3	2	3	3	3	3	3
41	15	14	17	46	15	12	18	45	3	2	3	3	3	2	3	3
42	15	15	14	44	14	15	14	43	3	3	2	3	2	3	2	3
43	15	16	15	46	16	15	16	47	3	3	3	3	3	3	3	3
44	14	10	11	35	13	9	10	32	2	1	2	2	2	1	1	2
45	15	15	14	44	15	17	15	47	3	3	2	3	3	3	3	3
46	10	12	11	33	11	11	12	34	1	2	2	2	2	2	2	2
47	9	9	9	27	7	8	9	24	1	1	1	1	1	1	1	1
48	18	18	14	50	18	18	15	51	3	3	2	3	3	3	3	3
49	10	10	10	30	9	9	10	28	1	1	1	1	1	1	1	1
50	16	15	14	45	15	15	13	43	3	3	2	3	3	3	2	3
51	15	12	12	39	16	12	13	41	3	2	2	2	3	2	2	2

ANEXO N° 8

GALERÍA FOTOGRÁFICA









ARTÍCULO CIENTÍFICO

Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017

Br. Elena Gregoria Coaquira Flores

ecoquiraf@hotmail.com

RESUMEN

El presente estudio de investigación: "Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017", se realizó con el deseo de determinar la relación entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, diseño es Correlacional; con una población muestra conformada por 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, que se encuentran laborando en el 2017; se utilizó el Cuestionario para dirección administrativa y el Cuestionario para gestión del talento humano.

Se concluye que existe relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, al resultar la correlación de Pearson con un valor de relación r es igual a 0.929, correlación positiva muy fuerte, la relación es directa, indica que el 92.9% de dirección administrativa está asociado con gestión del talento humano y el nivel de significancia es p - valor es igual a $0.000 < 0.01$; estableciendo que existe una correlación altamente significativa entre las variables dirección administrativa y la gestión del talento humano.

Palabras clave: Motivación, liderazgo, comunicación, gestión del desempeño, clima organizacional y Selección de personal.

ABSTRACT

The present study of research: "administrative direction and management of human talent in the Administration of the Regional Government of Moquegua - 2017", was carried out with the desire to determine the relationship between the administrative direction and management of human talent in the administration of the Regional Government of Moquegua. This study corresponds to the type of basic research, design is correlational; with a population sample was composed of 51 workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Moquegua that are working in the 2017; used the questionnaire for administrative direction and the questionnaire for management of human talent.

It is concluded that there is a relation between administrative direction and management of human talent in the administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Moquegua, to prove the Pearson

correlation with a value r is equal to 0.929, positive correlation very strong, the relationship is direct, indicates that the 92.9% administrative leadership is associated with management of human talent and the level of significance is p - value is equal to $0.000 < 0.01$; establishing that there is a very strong correlation and direct between the variables Administrative direction and management of human talent.

It is concluded that there is a relation between administrative direction and management of human talent in the administrative workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Moquegua, to prove the Pearson correlation with a value r is equal to 0.929, positive correlation very strong, the relationship is direct, indicates that the 92.9% administrative leadership is associated with management of human talent and the level of significance is p - value is equal to $0.000 < 0.01$; establishing that there is a very strong correlation and direct between the variables Administrative direction and management of human talent.

Key words: motivation, leadership, communication, performance management, organizational climate and selection of staff.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempo de la informática y el conocimiento en que las empresas utilizan ahora, la administración del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico el talento humano para la gestión administrativa y las técnicas que están compuesto por un grupo de personas que debe de cumplir ciertas tareas de forma programada para satisfacer necesidades de la comunidad, pues el personal constituye capital intelectual cuya presencia y participación activa es importante en los procesos de servicios o producción, la infraestructura, los equipo y la tecnología también forman un complemento en la realización de los objetivos y logros a cumplir. Sin embargo, a menudo se encuentra en las instituciones trabajadores disconformes con sus puestos de labor, desorientados acerca de la forma de ejecutar las tareas o simplemente desmotivados y sin compromiso hacia el cumplimiento de misión y visión de la institución o empresa.

Sin duda esto repercute negativamente e imposibilita el progreso y el cumplimiento de las metas trazadas de las instituciones públicas y privadas y de cualquier otra organización.

El talento humano es fundamental en una institución pública o privada ya que corresponde al conjunto de capitales utilizados en la producción de diversos servicios que se presta para satisfacción de las necesidades del público o usuarios. El trabajo es una acción razonada y voluntaria de los individuos mediante el cual el talento humano produce bienes y servicios para satisfacer necesidades, también se establece relaciones entre ellos los trabajadores; sin duda con la tecnología actualizada tanto con máquinas y equipos complementan la producción de servicios para satisfacción de necesidades.

En la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, se observa carencia de conocimiento administrativo del personal que labora en dichas oficinas a cargo de administración, la mayoría no cuenta con un perfil profesional acorde a la labor asignada, posteriormente ellos están capacitándose para afrontar retos que le exige estar a la actualidad de la globalización, el personal que labora debe contar con habilidades, destrezas que le permitan vencer los retos que plantea el entorno en el que se desenvuelve, en la administración pública como en su vida profesional y personal.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Dirección de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017?

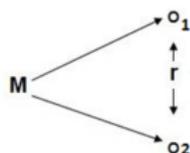
Hipótesis general: Existe relación directa entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

Objetivo general: Determinar la relación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

La investigación se ha desarrollado con un diseño para un contexto determinado, que en este caso fue el descriptivo - correlacional.

El diseño Correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra

O₁ =Variable 1

O₂ =Variable 2

r= Posible Relación

La población, estuvo conformado por 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017.

En vista de que la población es pequeña se consideró para el presente estudio a todos los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua – 2017: como muestra.

En el presente trabajo se utilizó: a) Cuestionario para dirección administrativa: para determinar el nivel de dirección administrativa; que comprende las siguientes dimensiones motivación, liderazgo y comunicación Y; b) Cuestionario para gestión del talento humano: para determinar el nivel de gestión del talento humano; que comprende las siguientes dimensiones gestión del desempeño, clima organizacional

y Selección de personal.

Para el método de análisis de datos, se utilizó el SPSS v.23 y Ms Excel 2013 para calcular los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos gráficos estadísticos.
- El coeficiente de correlación r de Pearson para contrastar la hipótesis de investigación.

III. RESULTADOS

TABLA N° 1. NIVELES DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	7,8
Regular	26	51,0
Eficiente	21	41,2
Total	51	100,0

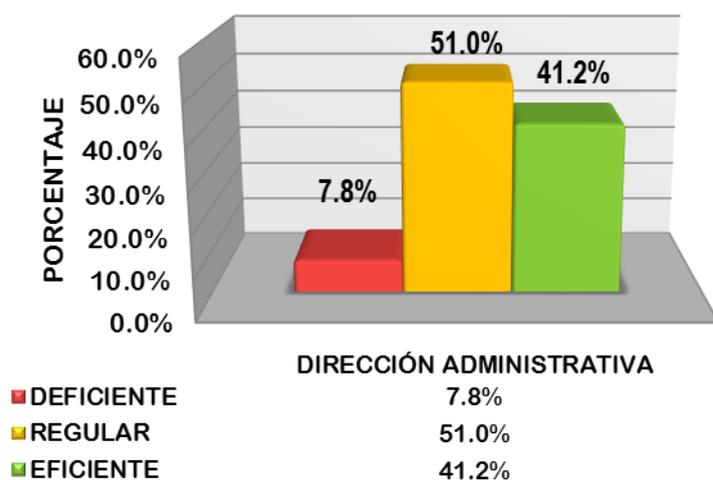


FIGURA N° 1 NIVELES DE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

Se observa en la tabla 1, Los niveles de dirección administrativa en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017; del 100% el 51% (26) se ubica en el nivel gestión REGULAR en lo que respecta a su percepción sobre el dirección administrativa, el 41% (21) se ubica en el nivel gestión eficiente, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben la Motivación, Liderazgo y Comunicación de manera regular con tendencia a eficiente.

TABLA N° 2

NIVELES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	7,8
Regular	28	54,9
Eficiente	19	37,3
Total	51	100,0

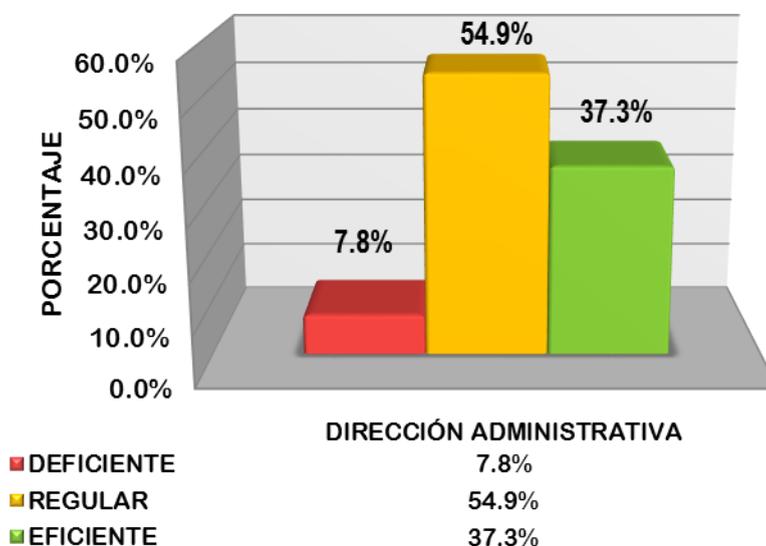


FIGURA N° 2 NIVELES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

Se nota en la tabla 2, Los niveles de gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017; del 100% el 54.9% (28) se ubica en el nivel REGULAR en lo que respecta a su percepción sobre gestión del talento humano, el 37.3% (19) se ubica en el nivel EFICIENTE, siendo lo demás de menor recuento, por lo que se deduce que los trabajadores; perciben la Gestión del Desempeño, Clima organizacional, Selección de personal de manera regular con tendencia a eficiente.

TABLA N° 3
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS GENERAL

		Gestión del talento humano	Dirección administrativa
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,929**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Dirección administrativa	Correlación de Pearson	,929**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

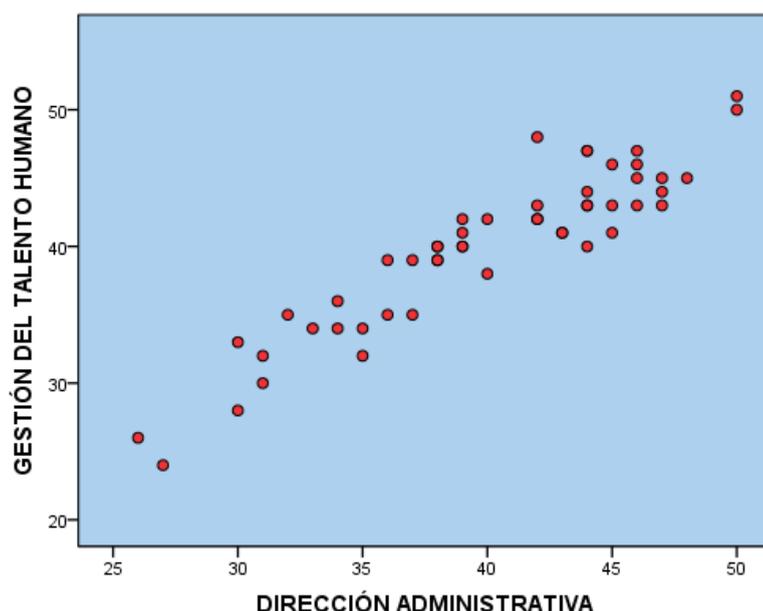


FIGURA N° 3. DISPERSIÓN ENTRE DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA & GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Interpretación:

A través de la tabla N° 3, se evidencia que los datos corresponden a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.929, correlación positiva muy fuerte, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 92,9 de dirección administrativa está relacionado con gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 1:**

H₀₁: No existe relación directa entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

H_{a1}: Existe relación directa entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

**TABLA N° 4
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 1**

		Gestión del talento humano	Motivación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Motivación	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

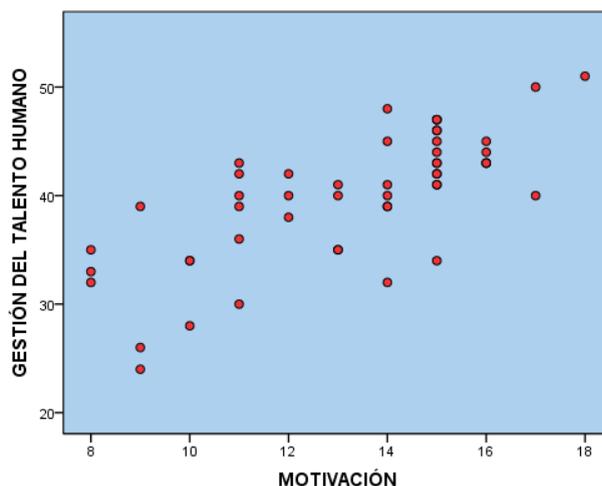


FIGURA N° 4. DISPERSIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 4, se distingue que los datos corresponde a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.731, correlación positiva media, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 73,1 de Motivación está relacionado con gestión del Gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 2:**

H₀₁: No existe relación directa entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

H_{a1}: Existe relación directa entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

TABLA N° 5
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

		Gestión del talento humano	
		humano	Liderazgo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,878**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Liderazgo	Correlación de Pearson	,878**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

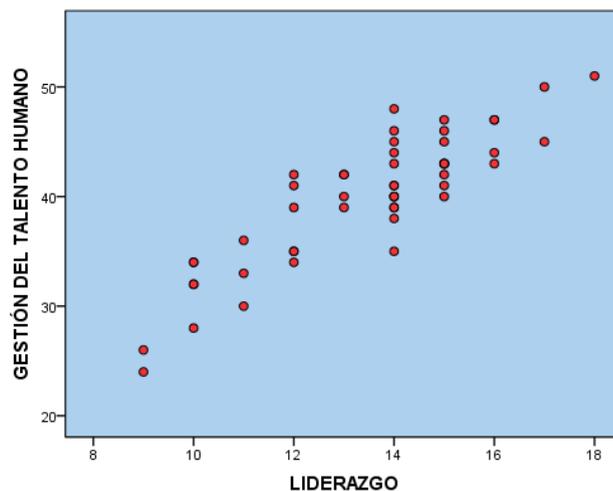


FIGURA N° 5. DISPERSIÓN ENTRE LIDERAZGO Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 5, se percibe que los datos corresponden a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua. La Correlación de Pearson = 0.878, correlación positiva considerable, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 87,8 de liderazgo está relacionado con gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

- **Contrastación de Hipótesis específica 3:**

H₀₁: No existe relación directa entre comunicación y gestión del

talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

H_{a1}: Existe relación directa entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017.

TABLA N° 6
CORRELACIÓN DE PEARSON HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

		Gestión del talento humano	Comunicación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
Comunicación	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

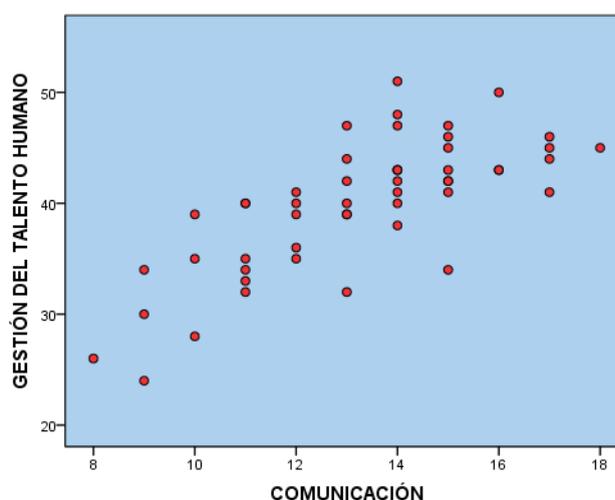


FIGURA N° 6. DISPERSIÓN ENTRE COMUNICACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Cuadro consolidado de datos estadístico

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 6, se reconoce que los datos corresponde a 51 trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.744, correlación positiva media, la relación resulta directa con un coeficiente de correlación significativo al nivel del 0.01 (99% de confianza y 1% de probabilidad de error), esto significa que el 74,4 de Comunicación está relacionado con gestión del Gestión del talento humano; por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna de investigación.

IV. DISCUSIÓN

De los cuadros y gráficos al examinar la tabla N° 1, Los niveles de dirección administrativa en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, del 100% el 51% se ubica en el nivel gestión regular en lo que respecta a su percepción sobre el dirección administrativa, el 41% se ubica en el nivel gestión eficiente, siendo lo demás de menor recuento y de acuerdo (Buchele, 2007) la dirección comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que su personal a cargo obtengan los objetivos de la organización (mediante la supervisión, la comunicación y la motivación). En el caso de Gobierno Regional de Moquegua esta se encuentra regularmente con una tendencia a eficiente.

Al estudiar la tabla N° 2, Se visualiza los niveles gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017; del 100% el 54.9% se ubica en el nivel REGULAR en lo que respecta a su percepción sobre gestión del talento humano, el 37.3% se ubica en el nivel eficiente, siendo lo demás de menor recuento y asimismo en relación a (Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, continúa siendo un tema complicado es decir, pero en el Gobierno Regional de Moquegua esta se encuentra regularmente con una tendencia a eficiente.

Se analiza en la tabla N° 3, los datos corresponde a 51 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson = 0.731, correlación positiva media, la relación es directa, indica que el 73.1% de la motivación está relacionado con gestión del talento humano; además (Hurtado, 2015), en su estudio llego a la conclusión que el personal que no tiene motivación laboral, desfavorece el rendimiento laboral; el salario percibido afecta de manera directa en la producción; la institución no compensa con las exigencias básicas que requiere la sociedad.

Otra dimensión de la dirección administrativa que se relaciona con gestión del talento humano es el liderazgo, en la tabla N° 8, la Correlación de Pearson es igual a 0.878, correlación positiva considerable, la relación es directa, indica que el 87.8% del liderazgo está relacionado con gestión del talento humano resultados similares a los estudios de (Madrigal et. al. , 2009, pág. 154), en su estudio llego a la conclusión al afirmar que el líder es una guía la cual debemos seguir y también nos debe inspirar respeto. Los líderes se forman o se logran en las diversas situaciones, ya sea en una empresa, una asociación, el entorno familiar.

En la verificación de la tabla N° 9, se observa que los datos corresponde a 51 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, La Correlación de Pearson es igual a 0.744 correlación positiva media la relación es directa, indica que el 74.4% de Comunicación está relacionado con gestión del Gestión del talento humano y asimismo (Robbins, 2004), en su estudio llego a la conclusión que la motivación, la comunicación, etc., son necesidades frecuentes en las instituciones u organizaciones. Es la esencia de la organización pública y es imprescindible para su buen funcionamiento. La comunicación mejora la competitividad de la organización,

su adaptación a los cambios del entorno, facilita el logro de los objetivos establecidos, satisface las propias aspiraciones de los trabajadores.

En el presente estudio, cuenta con una muestra de 51 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, nuestras hipótesis se han confirmado, ya que dirección administrativa está relacionado con gestión del talento humano se encuentran asociados con una ($r= 0,929$) de manera significativa, de acuerdo a la tabla N°6, la relación es directa, indica que el 92.9% de dirección administrativa está relacionado con gestión del talento humano; determinando que existe una correlación muy fuerte y directa; de acuerdo a (Robbins, 2004). El factor humano establece el principal activo para las instituciones y organizaciones productivas hoy en día más el comportamiento humano en las instituciones, donde la gestión del talento humano radica en que actualmente las organizaciones deben dar respuestas a los cambios experimentados en la sociedad a través de la dirección administrativa.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la correlación entre dirección administrativa y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.929, ésta es una correlación positiva muy fuerte, la relación es directa, es decir a un mejor dirección administrativa mejor será el gestión del talento humano y viceversa.
2. Se ha determinado la correlación entre motivación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.731, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a un mejor motivación mejor será el gestión del talento humano y viceversa.
3. Se ha determinado la correlación entre liderazgo y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.878, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa, es decir a un mejor liderazgo mejor será el gestión del talento humano y viceversa.
4. Se ha determinado la correlación entre comunicación y gestión del talento humano en los trabajadores de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson es igual a 0.744, ésta es una correlación positiva media, la relación es directa, es decir a un mejor comunicación mejor será el gestión del talento humano y viceversa.

VII. REFERENCIAS

- Byars, L. Y Rue, L.(1996). *Gestión de Recursos Humanos*. 4ª edición. España: Editorial Irwin.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. ed.). Bogotá, Colombia: McGr Inmaculada.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ª edición. Editora McGraw-Hill
- Hellriegel, D., Jackson, S. & Slocum, J. (2009). *Administración*. Un enfoque basado en competencias 11a. edición. Cengage Learning Editores, S.A.
- Jiménez, W. (1963). *Introducción al estudio de la teoría administrativa*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración, Una Perspectiva Global*. 14ª edición. Mcgraw-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Lledó (2011). *Gestión del Talento Humano*, recuperado de: <http://gth.bligoo.com.co/autores-recientes-definen-la-gestion-del-talento-humano#.V5PC-IQeSko>
- Madrigal B., Franco R., Ochoa, A. & et al (2009). *Habilidades directivas*. Segunda edición. Mcgraw-HILL / Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Martínez, A. & Nosnik, A. (1998). *Comunicación organizacional práctica: manual gerencia*, Trillas, México.
- Mondy, R. Wayne (2005). *Administración de recursos humanos* (9ª ED.) Prentice Hall México
- Münch, L. (1998). *Más allá de la excelencia y de la calidad total*, Trillas, México.
- Münch, L. (2006). *Fundamentos de la Administración*, Reimpresión. Trillas, México.
- Pellegrini A; .Macklin R. (1999). Investigación en sujetos humanos. Experiencia. En Gracia D. Investigación en sujetos humanos: Implicancias lógicas, históricas y éticas, Internacional. Editores O.P.S.- O.M.S.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall, México.
- Stoner, J. (2007). *Administración*. Barcelona. Ed. Prentice Hall.

ANEXO N° 10

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Elena Gregoria Coaquira Flores;; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública; de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°04416348, con el artículo titulado “Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua - 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Moquegua, marzo del 2018

.....
Elena Gregoria Coaquira Flores;
DNI N° 04416348