



**FACULTAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU
INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR
ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO,
2019.**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Neira Jimenez Salide.

ID ORCID: 0000-0001-5310-045X

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

ID ORCID: 0000-0003-2633-364X

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2021

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN
EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIA SAN IGNACIO, 2019.

Asesor (a):

Dr. Mego Núñez Onésimo.

Nombre Completo

Firma

Presidente (a):

Dr. Mego Núñez Onésimo.

Nombre completo

Firma

Secretario (a):

Mg. Valera Aredo Julio César

Nombre Completo

Firma

Vocal (a):

Mg. Mory Guarnizo Sandra.

Nombre Completo

Firma

RESUMEN

La presente Investigación: Gestión del Talento Humano y su incidencia en la ejecución de obras por Administración Directa de la Municipalidad Provincial San Ignacio 2019. El objetivo de esta Investigación fue determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa. Para ello fue necesario diagnosticar la Gestión del Talento Humano en la Oficina de Obras públicas, esto es debido a que la oficina de Obras viene afrontando distintos problemas ya que no se cuenta con toda la documentación necesaria para la Ejecución de obras, además que la Sub Gerencia de Obras no cuenta con una directiva que facilite los requisitos que debe tener la Ejecución una obra. La presente investigación fue descriptiva porque en el estudio se describieron las características relacionadas a las dos variables en estudio y explicativa porque nos permitió explicar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en la Ejecución de Obras por Administración Directa. La población estuvo constituida por 30 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras públicas al igual que la muestra.

La técnica utilizada para esta Investigación fue la Encuesta, para eso utilizamos como Instrumento el cuestionario, que constó de 12 preguntas formuladas para recolectar información y así buscar una posible solución.

Y se llegó a la conclusión que el personal que trabaja en la Sub Gerencia de Obras Públicas muchas veces no cuenta con la experiencia requerida para la Ejecución de Obras por Administración directa. Esta es una de las razones por la cual no llegan a cumplir las metas anuales a las que se les asigna.

Palabras claves: administración directa, ejecución de obras, gestión del talento humano, obras.

ABSTRACT

This Research was carried out in the Sub-Management of Works of the Provincial Municipality of San Ignacio. The objective of this Research is to determine how Human Talent Management influences the Execution of Works by Direct Administration. For this, it was necessary to diagnose Human Talent Management in the Office of Public Works, this is due to the fact that the Works Office is facing different problems since there is not all the necessary documentation for the Execution of works, in addition to the Sub Works Management does not have a directive that facilitates the requirements that the execution of a work must have. The present investigation is Descriptive because the study described the characteristics related to the two variables under study and Explanatory because it allowed us to explain the Incidence of Human Talent Management in the Execution of Works by Direct Administration. The population was made up of 30 workers of the Sub-Department of Public Works as well as the sample.

The technique used for this Research was the Survey, for that we use the Survey as an Instrument, which consisted of 12 questions asked to collect information and thus look for a possible solution.

Keyword: execution of works, direct administration, human talent management, plays.

ÍNDICE

RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE FIGURAS	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. El problema de investigación.....	10
1.2. Antecedentes.....	12
Internacional.....	12
Nacional	14
Local.....	15
1.3. Formulación del problema	17
1.4. Aspectos teóricos	18
1.4.1. Talento Humano.....	18
1.4.2. Gestión del Talento Humano.....	18
1.4.3. Procesos de Recursos Humanos	20
1.4.4. Obras por Administración Directa.....	21
1.4.5. Expediente técnico de Obra:	23
1.5. Objetivos:.....	23
1.5.1. Objetivo general	23
1.5.2. Objetivos específicos	24
1.6. Hipótesis	24
1.7. Justificación	24
II. MATERIAL Y MÉTODOS	26
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	26
2.1.1. Tipo de Investigación:	26
2.1.2. Diseño de Investigación.....	26
2.2. Población y muestra.....	27
2.2.1. Población	27
2.2.2. Muestra	27
2.3. Variables	28
2.3.1 Variable independiente	28

2.3.2. Variable dependiente	28
2.4. Operacionalización de variables.....	29
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	30
2.5.4. Confiabilidad.....	31
III. RESULTADOS	32
3.1. Tablas y gráficos	32
DISCUSIÓN	45
IV. CONCLUSIONES	48
V. REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Número de trabajadores de la Sub Gerencia de Obras.....	27
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de Variable independiente.....	29
Tabla 3	Cuadro de operacionalización de Variable dependiente	30
Tabla 4	¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano?	32
Tabla 5	¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?	33
Tabla 6	¿En la Institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	34
Tabla 7	¿La sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?	35
Tabla 8	¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?	36
Tabla 9	¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?	37
Tabla 10	¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración directa?	38
Tabla 11	¿Cree usted que los Residentes y Supervisores cuenten con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?	39
Tabla 12	¿En su mayoría de obras por Administración directa, se cumple con los plazos establecidos en el Expediente técnico?	40
Tabla 13	¿Se realiza un buen diagnóstico situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?.....	41
Tabla 14	¿La entidad abastece oportunamente los materiales que se usarán en las obras?	42
Tabla 15	¿Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia?	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Los cambios y las transformaciones del área de R.H	19
Figura 2	¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano? 32	
Figura 3	¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?	33
Figura 4	¿En la Institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?.....	34
Figura 5	¿La sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?	35
Figura 6	¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?	36
Figura 7	¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?	37
Figura 8	¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración directa?	38
Figura 9	¿Cree usted que los Residentes y Supervisores cuenten con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?	39
Figura 10	¿En su mayoría de obras por Administración directa, se cumple con los plazos establecidos en el Expediente técnico?	40
Figura 11	¿Se realiza un buen diagnóstico situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?.....	41
Figura 12	¿La entidad abastece oportunamente los materiales que se usarán en las obras	42
Figura 13	¿Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia?	43
Figura 14	Personal de la Sub Gerencia de Obras.....	75
Figura 15	Personal de la Sub Gerencia de Obras.....	75
Figura 16	Personal de la Sub Gerencia de Obras.....	76
Figura 17	Personal de la Sub Gerencia de Obras.....	76

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es de vital importancia para todas las empresas ya sean públicas o privadas, su principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de las Instituciones en todas las áreas. La Municipalidad Provincial de San Ignacio presenta una serie de deficiencias al momento de la selección del personal principalmente en la Sub Gerencia de Obras, donde no se toma en cuenta el Reglamento de Organización y funciones ni tampoco se le da importancia a la experiencia de los candidatos. Otro de los grandes problemas en la Ejecución de Obras por Administración Directa es que no se tiene en claro los pasos a seguir para la Ejecución de una obra, lo cual trae como consecuencia paralizaciones de las obras. Por ese motivo se determinó de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019.

El presente trabajo consta de cinco capítulos, que contiene lo siguiente:

Capítulo I, contiene el problema de la investigación en el ámbito internacional, nacional y local, los antecedentes de estudio, la formulación del problema, aspectos teóricos, los objetivos de la Investigación, hipótesis y justificación.

Capítulo II, se describen el tipo y diseño de la Investigación, la población y muestra, las variables, la operacionalización y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo III, se presentan los resultados de las tablas y gráficos.

Capítulo IV, se presenta la discusión de los resultados.

Capítulo V, en la parte final se presentan las conclusiones, recomendaciones, las referencias consultadas y los anexos.

1.1. El problema de investigación

1.1.1. Nivel Internacional

Según el Blog PeopleNext (2016) señala que en México, desde la creación de Instituciones siempre se han expuesto diversos problemas en la GTH y esto siempre causa problemas en el ejercicio de las funciones de los trabajadores; asimismo esto afecta directamente en el crecimiento y en el decrecimiento de la Institución. El autor nos sugiere también que un buen seguimiento de la GTH se administra a través de varios canales, por ejemplo capacitaciones, apoyo, comunicación, etc. Así se puede tener una Institución exitosa. Para las empresas es muy importante que puedan recuperar cualquier recurso en caso de pérdidas, ya sea en activos fijos, primas de seguros, etc. Así mismo para que estos recursos se puedan manejar de manera eficiente e idónea se tiene que tener a la persona indicada para realizar lo que la empresa quiere, que es recuperar los recursos invertidos. Este proceso se basa en reclutar, seleccionar y capacitar para el desarrollo del personal. (p.1).

Según Reyes y Bouzas (2019) señalan que el mundo del trabajo se ha transformado en los últimos 30 años de tal forma que ha obligado a reflexionar en él, tomando en cuenta que sus causas provienen de una nueva reestructuración del capitalismo denominada Globalización, la cual ha transformado de manera significativa las relaciones laborales de todo el mundo. Las consecuencias son muchas, particularmente por cuanto a nuestro tema, la Gestión del Talento Humano. Todas las regulaciones laborales surgieron en naciones independientes en las que el tema de lo nacional permeó de forma significativa. (p.127).

1.1.2. Nivel nacional

Álvarez y Álvarez (2018) señalan que “las obras bajo modalidad de Administración directa en el Perú, tienen problemas al momento de la recepción y liquidación, eso debido a que muchas veces les falta documentación de las obras ya ejecutadas ocasionando que no se puedan liquidar”. (p.9)

Según Esan Business (2017). Conforme a las cifras dadas por el INEI en el año 2016, nos indica que el 73% empleos en nuestro País se dedican a la informalidad, esto a causa de la pobreza. Este tema tiene mucho que ver con la Gestión de personas en el ámbito laboral debido a que está relacionada con leyes laborales. Si bien se sabe, los colaboradores cuentan con derechos y lo deben tener muy en cuenta los empresarios teniendo en cuenta los logros de éstos. (p.1).

Hurtado, G. (2015). Señala que las principales causas o problemas en el sector público son el bajo control a las autoridades, contamos con autoridades con poca o nula experiencia en Administración pública, ello con el tiempo hace que las obras sobre todo por Administración Directa se retrasen, y en todo caso en algunas ocasiones no se logran concluir por falta de presupuesto o un mal manejo. (p. 15).

1.1.3. Nivel Local

La Municipalidad Provincial de San Ignacio presenta una serie de deficiencias al momento de la selección del personal principalmente en la Sub Gerencia de Obras, donde no se toma en cuenta el Reglamento de Organización y funciones ni tampoco se le da importancia a la experiencia de los candidatos. Existe también despreocupación por parte de la Entidad en capacitar al personal, para una mejora en sus funciones, trayendo como consecuencia la realización de trabajos poco confiables y tampoco se toma en cuenta el reconocimiento al personal que realiza un buen trabajo.

Otro de los grandes problemas en la Ejecución de Obras por Administración Directa es que no se tiene en claro los pasos a seguir para la Ejecución de una obra, lo cual trae como consecuencia paralizaciones de las obras. Asimismo, no se realiza un buen diagnóstico para la elaboración de los Expedientes técnicos trayendo como consecuencia los adicionales y atrasos en la finalización de la obra.

1.2. Antecedentes

Internacional

Goyneche (2017). De su trabajo de Investigación titulada *“Diseño de estrategias de Gestión de Talento Humano para las micro empresas del Municipio de Socha”*. Cuyo objetivo fue el diseñar estrategias de gestión de talento humano para las microempresas del municipio de Socha. El tipo de su investigación fue analítico y explicativo, utilizó también la técnica la Encuesta. Entre los principales resultados se encontró el deficiente enlace entre el personal, también se encontró que hay mucha rotación de personal. Los trabajadores no conocen exactamente cuáles son las funciones que tienen que realizar en su lugar de trabajo, resaltando así la poca comunicación que existe. Asimismo en la presente investigación se propone pues un modelo estándar con la finalidad de que cuando haya un concurso público, se contrate por habilidades, destrezas para una mejora de gestión laboral.

Ferreira (2016). En su trabajo de Investigación con el presente título *“Diseño de un Sistema Gestión de Talento Humano bajo enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A.”* Se tuvo como principal finalidad el diseño un sistema para la gestión del talento humano bajo un enfoque de prevención de riesgos laborales para mejorar el desempeño en seguridad y salud ocupacional de la empresa objeto de estudio. Su metodología empleada fue la técnica de la Encuesta. Donde obtuvo como resultado la falta de los procesos

empleados en la Administración del Talento debido a que no se cuenta un personal especializado para este tema, no realizándose correctamente los análisis de los puestos de trabajo. Tampoco existe un tipo de perfil para los candidatos que desean el puesto, simplemente se da a criterio de las personas encargadas de las entrevistas.

Aguilar (2017). En su trabajo de Investigación titulada *“La Gestión del Talento Humano, elemento clave en el desempeño del personal en la empresa”*. Cuyo objetivo principal fue el determinar si existe relación entre la GTH con el desempeño laboral. En su metodología se utilizó la técnica de la encuesta que según resultados encontrados en la presente investigación se encontró que para que una organización pueda ser competitiva con otras, se debe considerar al factor humano como primer lugar para que así los trabajadores puedan aportar a la organización. Asimismo que la organización debería darle la importancia que requiere el tema del factor humano considerado el trabajo en equipo para que puedan retener también a las personas que se diferencian de las demás.

Zeballos (2019). Con su trabajo de Investigación titulada *“Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos S.R.L.”*. El objetivo principal fue las propuestas de un modelo de GTH para que se mejore el desempeño de los colaboradores. Según la metodología, utilizó la encuesta como técnica. Se tuvo como resultado la falta de un área en donde se solucionen problemas del personal, además de no contar con lineamientos que muestren un canal, para la toma de decisiones. Con el modelo propuesto de la implementación de un modelo de Gestión incentivará al personal para el buen desarrollo de sus funciones.

Dota (2016). En su trabajo tesis *“Diseño de un modelo de Gestión de Talento Humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuyo.”* Su objetivo principal fue explicar una pauta de Gestión de competencias para la Cooperativa de Ahorro y

crédito para el logro de sus objetivos. Para esto, se elaboraron diccionarios para poder diversificar las estrategias alineadas. Así mismo con esas preguntas se van a validar los comportamientos que se esperan.

Nacional

Hanccori (2016). De su trabajo de Investigación titulada *“Propuesta Directriz para mejorar las deficiencias en proyectos y Obras por Administración Directa – Caso Municipalidad Provincial De Melgar – 2015, Perú.”* En su objetivo principal de propuesta de lineamientos para que se mejore la eficacia. Así mismo concluyó que algunos de los proyectos de inversión pública de esta Institución a nivel de pre inversión sí se encuentran normados. Con respecto a los expedientes técnicos y la ejecución de obras por administración directa, encontraron que las normas que la regulan son muy limitadas, debiendo hacer un estudio y plantear nuevas normas.

Rojas y Vílchez (2018) En su tesis *“GTH y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – Lima, Perú”*. Cuyo logro general es el señalar si existe una relación entre la GTH y el desempeño laboral del personal de la empresa objeto de estudio. Utilizó en su metodología, la encuesta. En la cual encontró como resultado que efectivamente sí existe una relación entre ambas variables teniendo p-valor de 0.000; lo cual nos indica que que si el p-valor < 0,05 sí tendría relación significativa. Con ese resultado, el autor recomendó que se implemente el área de GTH que será de mucha ayuda para los colaboradores, donde se podrá mejorar el desempeño de todos los colaboradores, fomentando también el trabajo en equipo.

Asencios (2017). En su tesis *“GTH y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue Lima”, Perú.* A quien el autor puso como objetivo principal la Determinación de la relación entre sus dos variables que son GTH y el DL en el Hospital objeto de estudio. En su metodología,

la técnica utilizada fue la Encuesta. En los resultados encontrados, se tiene problemas al momento de la selección del personal, mejorar lineamientos del personal por competencias. También ver necesidades de capacitación de personal, que muchas veces debido a la falta de comunicación entre rangos, no se puede demostrar.

Valentín (2017). En su tesis *“GTH y el Desempeño Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016”*. Cuyo objetivo principal fue el determinar la manera de que la GTH influye en el Desempeño laboral. Los resultados encontrados fueron que la relación efectivamente influye de manera directa y es significativa, el proceso del desarrollo del desempeño en el hospital objetivo de estudio es regular. Las otras variables del presente trabajo de investigación tienen un efecto directo y son regulares.

Pinedo y Quispe (2017) en su trabajo de tesis titulada *“La Gestión del Talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”* Su principal objetivo fue el determinar si efectivamente la GTH influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. En su metodología, se usó la técnica de la Encuesta. Con respecto a la dimensión N°1 se pudo demostrar que las funciones de puestos está considerado como muy importante con lo a que al reclutamiento se refiere, es importante también para captar a los colaboradores que están calificados para el cargo que en un futuro desempeñará. También se encontró mediante los encuestados que la empresa no toma las medidas adecuadas con lo que respecta a la valoración o al reconocimiento de los colaboradores.

Local

Cadenillas (2019). En su tesis titulada *“Eficiencia de las obras por ejecución presupuestaria directa de la Municipalidad Provincial de*

Cajamarca en el periodo 2009-2010. Perú”. La investigación tuvo como objetivo principal el determinar el grado de eficacia de las obras que son ejecutadas en la Entidad objeto de estudio. En su metodología se utilizó la técnica de la encuesta, para eso se tuvo que analizar la eficiencia de las obras que estaban en la fases de inversión. Donde se encontró como resultado que existe un nivel de eficiencia del 63% en la Municipalidad objeto de estudio.

Cerquin (2017). En su tesis titulada *“Relación de la Gestión del Talento Humano con la productividad laboral en los trabajadores del consorcio Cajabamba S.A.C Boticas Diana – Cajamarca, 2017. Perú”* Como objetivo principal de la investigación, fue de Conocer la productividad de los colaboradores en la Botica objeto de estudio. En su metodología se utilizó como técnica la encuesta. En los resultados que se encontraron se puede concluir que la GTH sí influye directamente y significativamente en la productividad de los colaboradores. Se trabajó con el coeficiente de Tau-b Kendall, el cual arrojó 0.73 con nivel estándar en significancia.

More (2016) En su trabajo de tesis titulada *“Gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral en la Empresa Ángel Divino, Chiclayo 2016”*. Como objetivo principal propuso Estrategias de GTH que permitió la mejora del desempeño del personal de la empresa Ángel Divino de la ciudad de Chiclayo en el año 2016. En su metodología utilizó la técnica de la Encuesta. Teniendo como resultado que las pocas capacitaciones que se tiene, éstas afectan en el desempeño de su personal y cuando se tiene capacitaciones no incluyen a todo el personal en estos proyectos, sino son elegidos a dedo. Hay también poca comunicación en la organización.

Llatas (2017) En su trabajo de Investigación titulado *“Influencia de gestión por competencias desde el talento humano en el clima organizacional de la institución educativa san Ramón Cajamarca 2017”*. Tuvo como objetivo principal descubrir si la gestión por competencias efectivamente influye en el clima organizacional. Se concluyó que los

colaboradores sí cuentan con competencias sin embargo lo que les hace falta son las capacitaciones. La alta gerencia carece de liderazgo en lo que le respecta al clima organizacional.

Estela (2018). En su trabajo de Investigación titulado "*Gestión del Talento Humano en el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*". Como objetivo de esta investigación, se propuso determinar cuál es la relación entre la GTH y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad objeto de estudio. En su metodología, se utilizó la técnica de la Encuesta. Para esta investigación se utilizó la prueba estadística de Pearson para obtener el coeficiente, lo cual se pudo demostrar que sí hay relación entre esas dos variables.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019?
- ¿Cómo es el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019?

1.4. Aspectos teóricos

1.4.1. Talento Humano

Según López (2019). La variación de las prácticas de la GTH se dan entre la concepción de unos y otros autores, como por ejemplo nombramiento de personal, organización, aprendizaje, entrenamiento de personal, la evaluación del desempeño, los criterios de organización de personal, experiencias de desarrollo, recompensas y comunicación, cada una de ellas tiene una funcionalidad en la organización para satisfacer los requerimientos de la competencia, así: selección y desarrollo contribuyen principalmente a crear cualidades; la evaluación y las recompensas ayudan a reforzar cualidades, y el diseño de la organización y comunicación contribuyen a mantener las cualidades. Cada una de estas prácticas puede direccionar acciones socialmente responsables hacia stakeholder trabajadores de las empresas, impactando en la gestión, desempeño, motivación, y resultados positivos o negativos de las organizaciones. (p.19)

1.4.2. Gestión del Talento Humano

Para Chiavanato (2009) señala que era actualmente en la era del conocimiento la GTH sustituye a los recursos humanos. Los trabajadores han dejado de ser agentes pasivos y ayudan a velar los recursos que la Institución les ofrece, donde se cumplen metas y objetivos, y estos sirven de una manera idónea a los clientes y proveedores con aires de superación y con ganas de satisfacer sus expectativas. (p.42)

Cambios del área de Recursos Humanos



Φιγούρα 1 Λοσ χαμβιουσ ψ λασ τρανσφορμαχιονεσ δελ ζρεα δε Ρ

1.4.2.1. Aspectos fundamentales

Para la GTH los colaboradores son:

En primer lugar son seres humanos debido a que tienen personalidad, tienen también habilidades, destrezas y capacidades que son indispensables para una buena gestión de los recursos de las instituciones.

Son activadores inteligentes con capacidad de aportar su inteligencia y talento.

Socios de la organización debido a que los trabajadores invierten su esfuerzo, responsabilidad, etc su inversión debe devolverse con incentivos, salarios, etc. (p.18-20).

1.4.2.2. Procesos de la Gestión del Talento Humano

La GTH se basa en desarrollos. Cada desarrollo puede ser perjudicial o no de acuerdo a su contenido:

- Incorporación: Donde se pueden sumar colaboradores para cumplir con metas.
- Aplicación: Donde se diseñan las funciones que los colaboradores realizarán en la Institución.
- Compensación: Incentivar a los colaboradores.
- Desarrollo: Capacitación del personal.
- Mantenimiento: Buenas condiciones de colaboradores, como el higiene, el ambiente, etc. (Moreno, V. 2012, p.9)

1.4.2.3. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Según Abril (2018) la GTH, tiene como principales objetivos:

- a) Brindarle a la Institución, colaboradores que tengan las competencias y el empeño necesario según el puesto requerido.
- b) Conservar la estructura cognoscitiva colectiva de la Institución con la finalidad de que se pueda llegar a la satisfacción y beneficios. (p.14).

1.4.3. Procesos de Recursos Humanos

1.4.3.1. Reclutamiento y selección.

En este proceso se dispone a la captación de colaboradores talentosos que aporten a la Institución pues construyen una marca para que resulte atractiva para los colaboradores y talentos. Asimismo que contemplan

paquetes de beneficios psicológicos, económicos y funcionales que ayudan a las organizaciones a crear una marca competitiva en el mercado laboral e incrementar el número de postulantes. (Wilden, Gudergan, & Lings, 2010).

1.4.3.2. Capacitación

Para Alles (2006) nos señala que en el proceso de capacitación, la Institución ayuda a los colaboradores a llenar su mente de entendimientos, destrezas y aptitudes que son de suma importancia para el desarrollo de las funciones, adecuados a su perfil profesional. (p.308).

1.4.3.3. Evaluación de desempeño

La Enciclopedia Práctica de la Mediana y Pequeña empresa (2009). La evaluación de desempeño señala que es una herramienta de gran importancia para poder valorar el talento de los colaboradores, mediante el juicio de los supervisores. (p. 318).

1.4.4. Obras por Administración Directa

Instituto de Ciencias Sociales y Políticas Públicas. Las Obras por Administración Directa es una de las maneras con las que el Estado pone en marcha las Obras públicas. Su meta es avalar a la población, dándoles facilidades en infraestructura, los servicios públicos, pistas, etc. Se desarrolla con su mismo personas, recursos y no se necesitan a terceros.

Salinas y Álvarez (2013). Se entiende obras por administración directa aquellas ejecutadas directamente por la entidad, bajo la aplicación de la Resolución de la Contraloría General de la República N° 195-88-CG de Julio de 1988, que emplea: Dirección técnica, personal técnico operativo, mano de obra directa e indirecta, personal administrativo, maquinaria y

equipo, alquiler de maquinaria y equipo necesario y otros elementos necesarios para llevar a cabo la construcción y puesta en marcha de las obras públicas; por tanto las entidades públicas podrán realizar obras por administración directa, siempre que posean la capacidad técnica y los elementos necesarios para tal efecto: personal de obra, maquinaria y equipo necesario de construcción. (p. 11).

1.4.4.1. Características Fundamentales

Según Salinas y Álvarez (2013). Las características fundamentales son:

- Se debe tener un presupuesto y éste debe estar aprobado y asignado por la misma entidad.
- Para la adquisición de los bienes, deben estar respaldados por la Ley de Contrataciones.
- Mediante la página oficial del Ministerio de economía y finanzas se debe obtener la viabilidad de cada proyecto.
- Considerar un supervisor de obra o un inspector depende de cual sea el caso.
- Para la etapa de ejecución la entidad es encargada.
- Todos recursos que se presentan se dan por entidad previo presupuesto asignado. (p.15).

1.4.4.2. De la Ejecución de Obras

Cualquiera sea la modalidad de ejecución adoptada, en esta etapa, se realiza la obra propiamente dicha así como los trabajos de ingeniería civil en los plazos, términos y condiciones establecidas, por tanto la entidad se encargará de asegurar el cumplimiento de los procedimientos y monitoreo permanente del desarrollo de la ejecución de obra. (p.16).

1.4.4.3. Principales requisitos para iniciar la ejecución de la Obra

por AD.

- Expediente técnico.
- Contenido del expediente técnico.
- Aprobación del expediente técnico de obra.
- Presupuesto aprobado y asignado.
- Programación de obra.
- Cálculos y especificaciones técnicas.
- Datos topográficos.
- Acta de visita de terreno.
- Reunión preliminar antes de ejecutar la obra.
- Entrega de terreno e inicio de ejecución de obra.
- Designación del Ingeniero Residente.
- Designación del inspector o supervisor de obras.
- Ejecución de la obra. (p. 27-37).

1.4.5. Expediente técnico de Obra:

Linares y Álvarez (2018). El Expediente Técnico de Obra, es el conjunto de documentos que comprende: memoria descriptiva, especificaciones técnicas, planos de ejecución de obra, metrados, presupuesto de Obra, fecha de determinación del presupuesto de obra, análisis de precios, calendario de obra valorizado, fórmulas polinómicas. Y si es caso lo requiere: estudio de suelos, estudio geológico, de impacto ambiental y otros documentos técnicos. (p.23).

1.5. Objetivos:

1.5.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019.

1.5.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019.
- Analizar el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019.

1.6. Hipótesis

H₁: La Gestión del Talento Humano, influye en la Ejecución de Obras por Administración Directa.

H₀: La Gestión del Talento Humano no influye en la Ejecución de Obras por Administración Directa.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

El presente trabajo de Investigación se realizó sobre la Gestión del Talento Humano y la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019. Nos va a permitir presentar algunas iniciativas de mejora para los problemas que se vienen dando en esta Institución.

1.7.2. Justificación metodológica

Para lograr los objetivos planteados de la presente investigación se realizaron estudios de tipo descriptivo – explicativo utilizando como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Con esto se logró diagnosticar la situación actual del Talento Humano en la oficina de Obras, y se analizó el Desempeño Laboral del Personal en la Ejecución de Obras por Administración

directa. Así, los resultados de la Investigación se apoyaron en las técnicas de Investigación válidas en el medio.

1.7.3. Justificación social

La presente Investigación servirá como ayuda a la Municipalidad Provincial San Ignacio, para tener en cuenta ciertos requerimientos al momento de selección de personal que estará involucrado en la Ejecución de Obras por Administración directa así como en la mejora de Desempeño de los trabajadores.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación:

La investigación es de tipo Descriptivo – Explicativa.

Debido a que una vez que el problema ha sido planteado, revisada la literatura e investigaciones importantes y planteadas las hipótesis, se diseña el experimento para dichas hipótesis se utilizan instrumentos como la observación, cuestionarios, test, para luego analizar la información, que permitirán confirmar o rechazar las hipótesis al nivel de confianza fijado. (Martínez, C., 2014, p. 38).

Es descriptiva porque en el estudio se describieron las características relacionadas a las dos variables en estudio (GTH y Ejecución por Administración Directa).

Así mismo, es Explicativa porque nos permitió explicar la Incidencia de la GTH en la Ejecución de Obras por Administración Directa.

2.1.2. Diseño de Investigación

El diseño utilizado, fue no experimental debido a que tiene como finalidad observar a los fenómenos tal como son en su contexto natural. Se observaron situaciones existentes dentro del área de estudio de la MPSI las cuales no fueron provocadas intencionalmente.

El instituto de Educación Técnica Profesional (2018). Señala que en el diseño No Experimental no interviene la persona que está investigando, se basa en conceptualización sin alterar el objeto de la investigación.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Está constituida por 30 trabajadores de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Provincial de San Ignacio.

“Es un conjunto de personas, cosas o fenómenos que se encuentran sujetos a investigación, y que tienen en común algunas características definitivas. Ante la imposibilidad de una investigación al conjunto de sujetos en su totalidad”. (Andrade, S., 2012, p.79).

Tabla 1

Número de trabajadores de la Sub Gerencia de Obras

SITUACIÓN LABORAL	N°
Nombrados	12
CAS	14
Locación	4
TOTAL	30

Elaboración propia

2.2.2. Muestra

Debido a que la población es pequeña, la muestra está constituida por el total de la Población.

“Es una porción significativa de la población que se selecciona para entrevistar a un grupo de personas en un área geográfica dada. (Andrade, S., 2012, p.79).

2.3. Variables

2.3.1 Variable independiente

Gestión del Talento Humano

“Reyes y Bouzas (2019). “Es la teorización desde la visión empresarial administrativa, ya sea pública o privada. Por ende, realiza la interpretación de las relaciones de las personas.”

2.3.2. Variable dependiente

Ejecución por Administración Directa

“Esta ejecución se da cuando la Entidad está a cargo de la ejecución, la cual debe tener disponible el presupuesto y los recursos materiales y logísticos que ayude al desarrollo de la obra.”

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 2 Cuadro de operacionalización de Variable independiente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumento de recolección de datos
Gestión del Talento Humano	Objetivos	Alcanzar objetivos	¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano?	Cuestionario
		Competitividad a la organización	¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?	Cuestionario
		Empleados bien motivados	¿Tiene conocimiento usted, si todo el personal ingresó por concurso?	Cuestionario
		Seguridad laboral	¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?	Cuestionario
	Proceso de Recursos Humanos	Reclutamiento y selección	¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?	Cuestionario
		Capacitación	¿Al personal de la Oficina de Obras se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica?	Cuestionario
		Evaluación de desempeño	Como trabajador de la entidad, ¿Tiene disposición para desarrollar eficientemente el trabajo asignado?	Cuestionario
			¿En la institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	Cuestionario

Elaboración: Propia

Tabla 3 Cuadro de operacionalización de Variable dependiente

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumento de recolección de datos	
Ejecución por Administración directa	Inicio de la Ejecución	Programación de obra	¿La entidad abastece oportunamente los materiales que se usaran en la obra?	Cuestionario	
			¿Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia?	Cuestionario	
		Cálculos y especificaciones	¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración Directa?	Cuestionario	
			Entrega de terrero	¿Conoce Usted cuáles son los documentos que se debe tener antes de la ejecución de una obra por Administración Directa?	Cuestionario
		Ejecución de obra	Ejecución de obra	¿Cree Usted que los Residentes y Supervisores cuenten con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?	Cuestionario
				En su mayoría de obras por Administración Directa ¿se cumple con los plazos establecidos en el expediente técnico?	Cuestionario
				Los expedientes técnicos ¿cumplen con todos los requisitos que estipula la normatividad?	Cuestionario
			Expediente técnico	¿Se realiza un buen diagnóstico en situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?	Cuestionario
				¿La entidad abastece oportunamente los materiales que se usaran en la obra?	Cuestionario
				¿Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia?	Cuestionario

Elaboración: Propia

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

2.5.1 Técnicas:

Encuesta

En la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual estuvo conformada por preguntas que se emplearon a los trabajadores. Utilizamos esta técnica con el fin de recabar información de los trabajadores de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la MPSI utilizando un cuestionario de 12 preguntas.

“La encuesta como un método de investigación científica tiene como objetivo lograr respuestas a un conjunto de preguntas.” (García, D., 2016, p.95).

2.5.2 Instrumento:

El cuestionario

El cuestionario es un conjunto de preguntas sobre distintos aspectos en los cuales, los investigadores están interesados, son diseñados por el investigador y contestados por los encuestados.

Se realizó un cuestionario, enfocado en la GTH de la Sub Gerencia de Obras Públicas de la MPSI.

Para Ongallo, et al. (2003). “Es un documento escrito que contiene una algunas preguntas con el objetivo de ser respondidos por individuos. (p. 268).

2.5.3 Validez.

La validez del presente instrumento se dio mediante el juicio de expertos (profesionales de la especialidad quienes emitirán su opinión e indicaran que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio).

2.5.4. Confiabilidad.

La confiabilidad y consistencia del instrumento se hizo utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y se determinó de la siguiente manera:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_r^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{12}{12-1} \right] \left[1 - \frac{5.8266}{77.47666} \right]$$

$$\alpha = 1.0088668$$

Se puede observar que el resultado del Alfa de Cronbach es de 1.0088668, mientras más cerca esté el resultado de 1, se tiene un mayor grado de confiabilidad.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y gráficos

A continuación se presentan los resultados encontrados en la presente investigación:

Tabla 4

¿Tiene conocimiento del concepto de la GTH?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	1	1	3.33%
B	A VECES	3	4	10.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	19	23	63.33%
D	CASI SIEMPRE	7	30	23.33%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

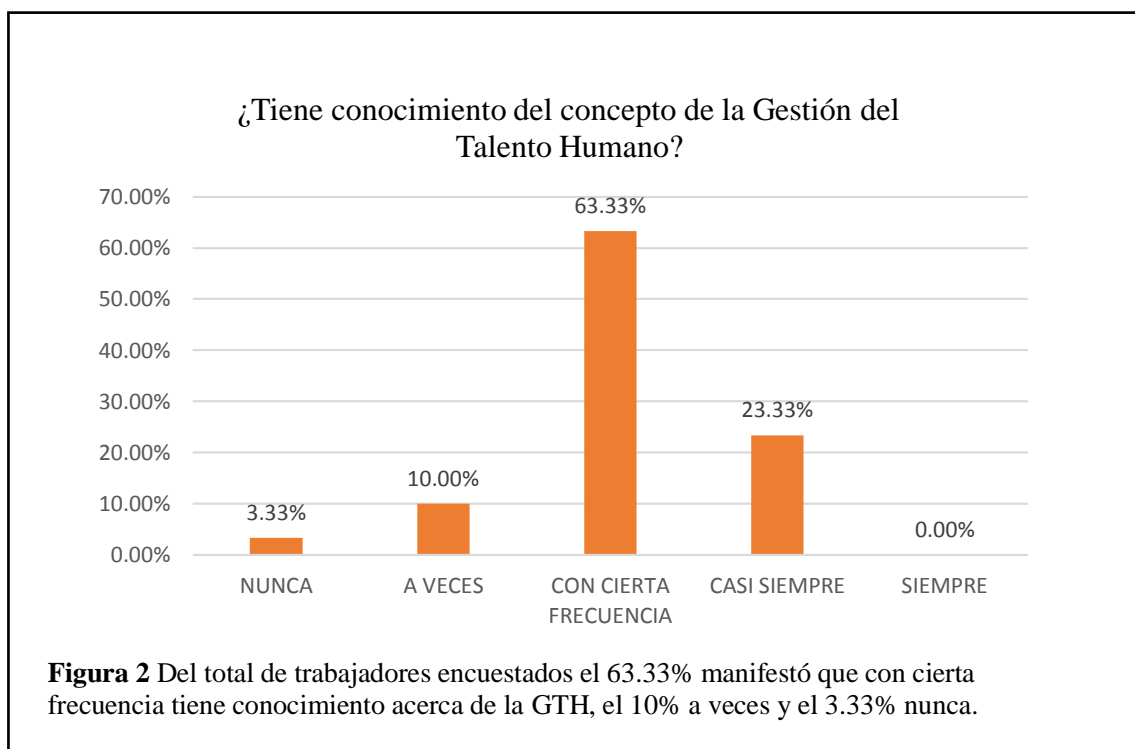


Tabla 5

¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	7	7	23.33%
B	A VECES	6	13	20.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	14	27	46.67%
D	CASI SIEMPRE	3	30	10.00%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

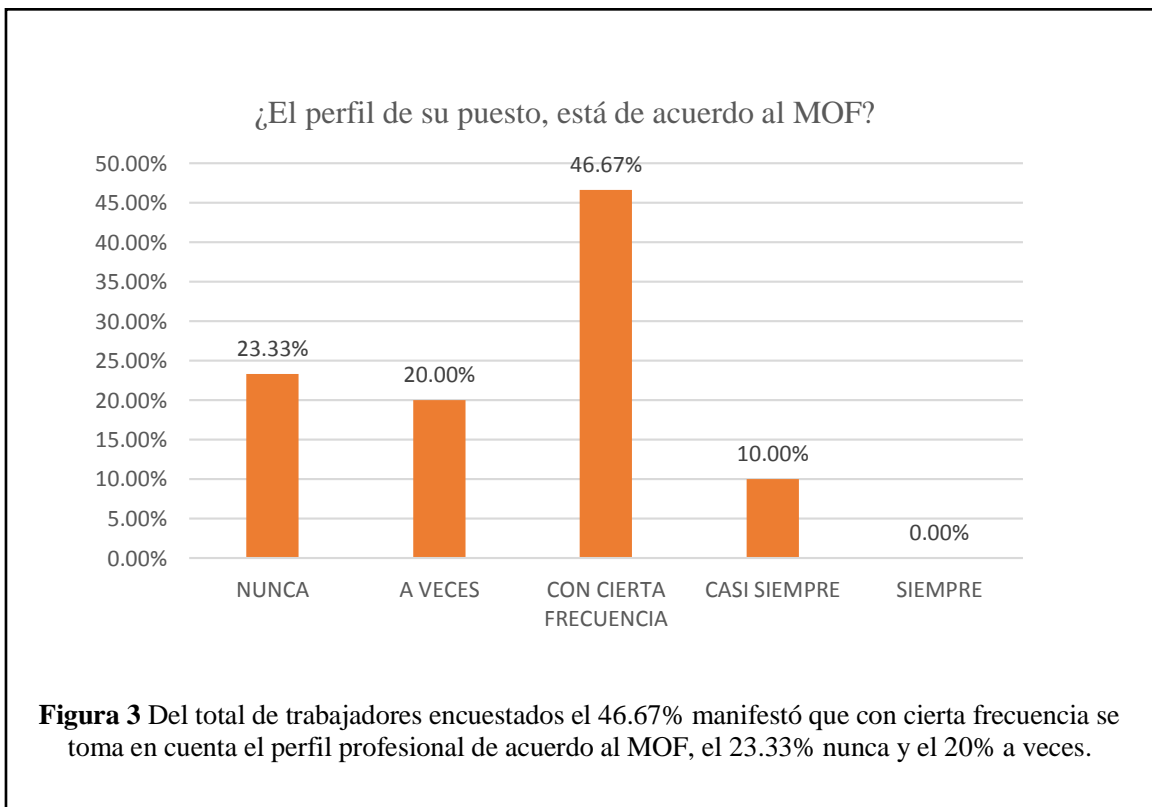


Figura 3 Del total de trabajadores encuestados el 46.67% manifestó que con cierta frecuencia se toma en cuenta el perfil profesional de acuerdo al MOF, el 23.33% nunca y el 20% a veces.

Tabla 6

¿En la Institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	9	9	30.00%
B	A VECES	18	27	60.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	3	30	10.00%
D	CASI SIEMPRE	0	30	0.00%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

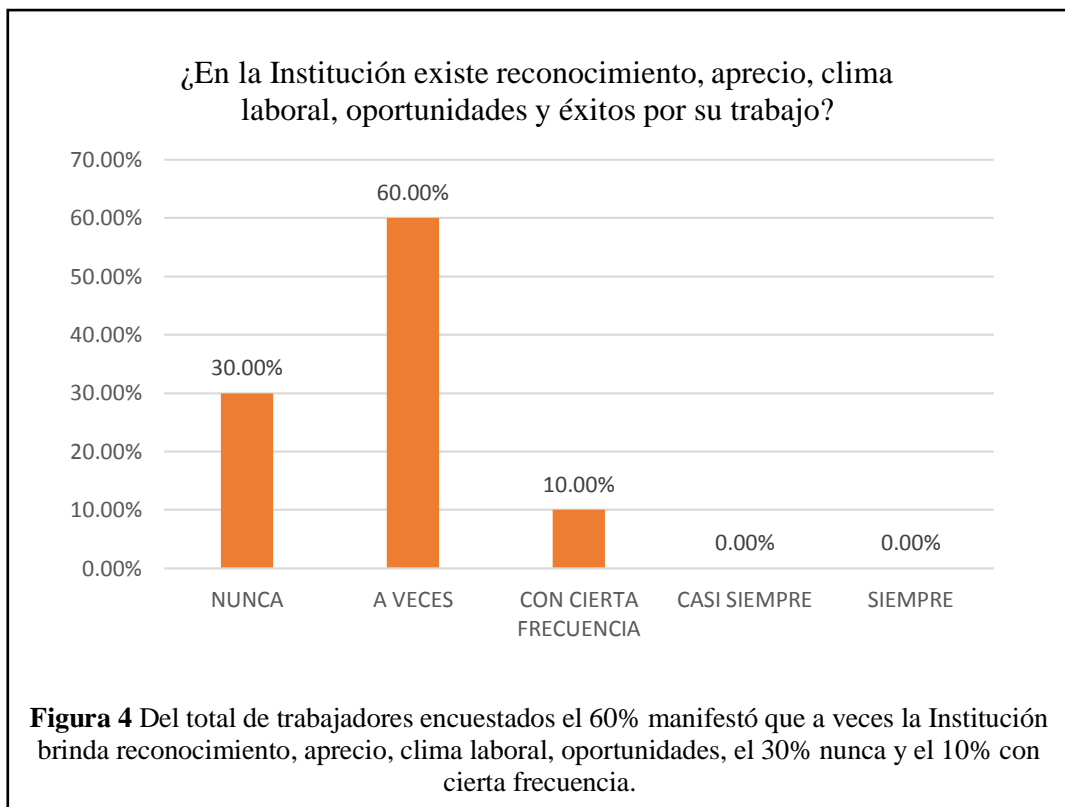


Tabla 7

¿La sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	9	9	30.00%
B	A VECES	11	20	36.67%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	10	30	33.33%
D	CASI SIEMPRE	0	30	0.00%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

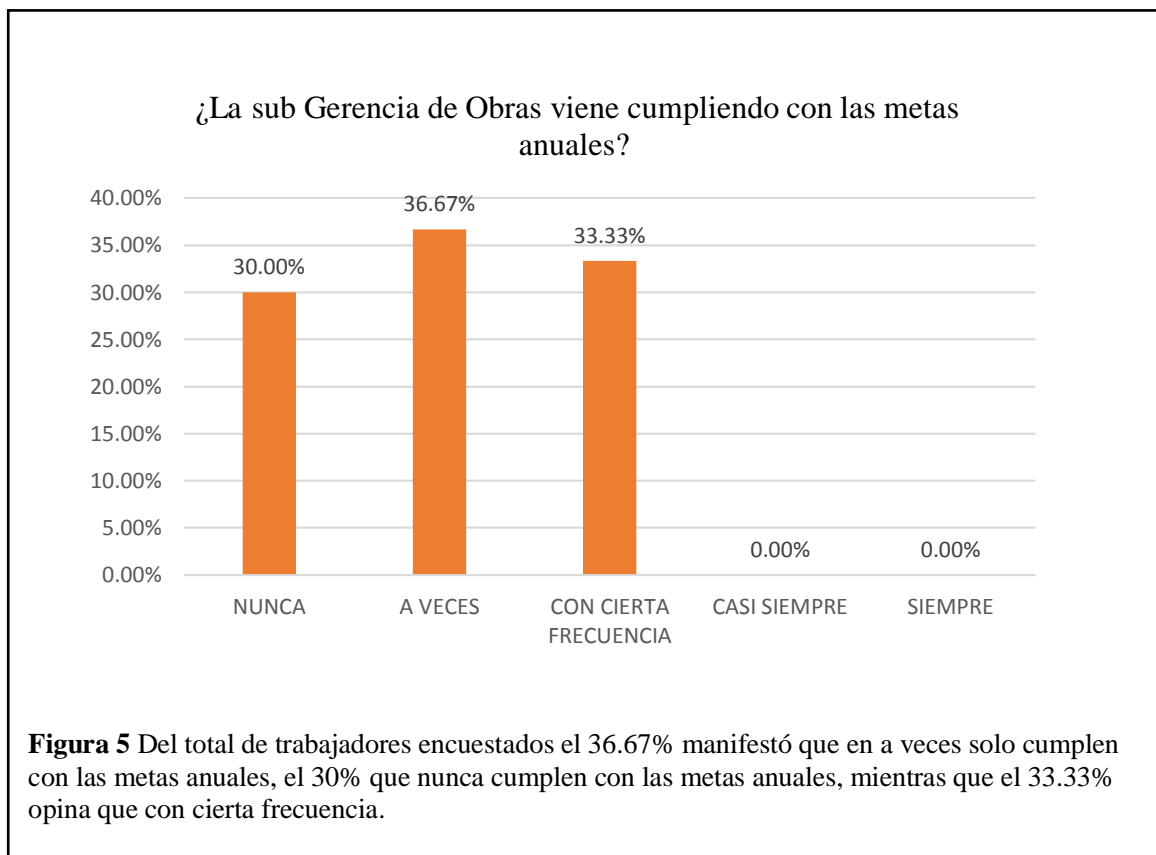


Figura 5 Del total de trabajadores encuestados el 36.67% manifestó que en a veces solo cumplen con las metas anuales, el 30% que nunca cumplen con las metas anuales, mientras que el 33.33% opina que con cierta frecuencia.

Tabla 8

¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	5	5	16.67%
B	A VECES	19	24	63.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	6	30	20.00%
D	CASI SIEMPRE	0	30	0.00%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

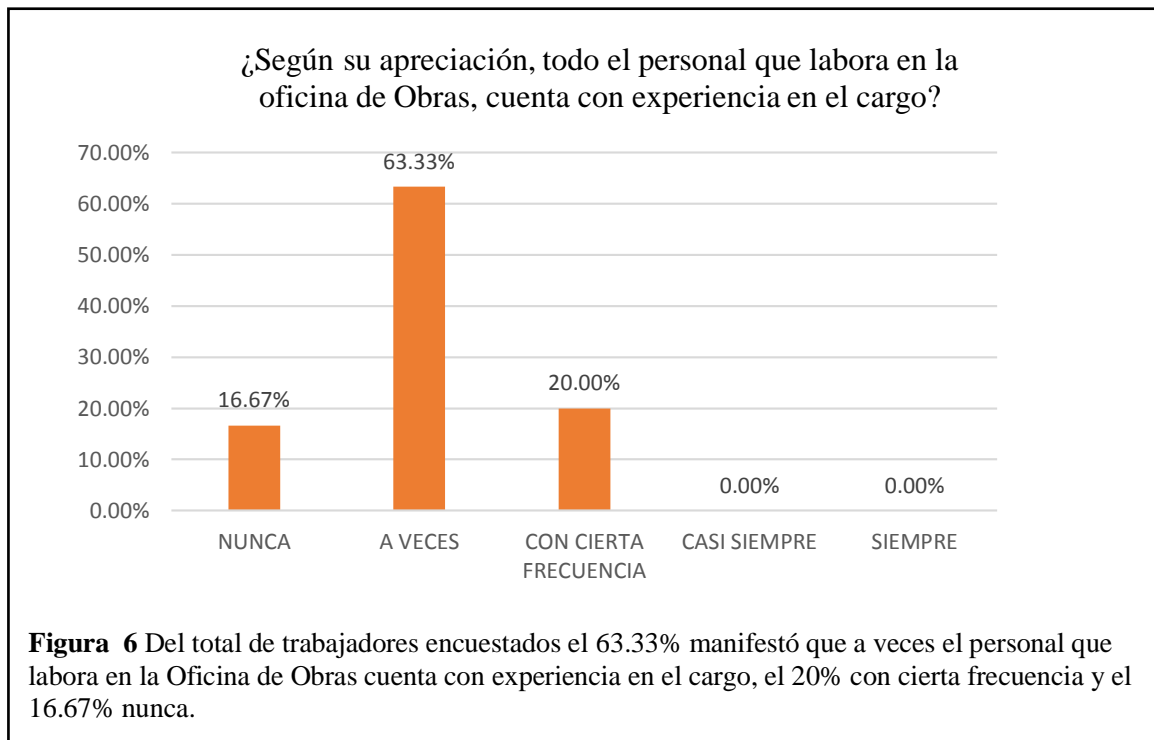


Tabla 9

¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	0	0	0.00%
B	A VECES	4	4	13.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	13	17	43.33%
D	CASI SIEMPRE	12	29	40.00%
E	SIEMPRE	1	30	3.33%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

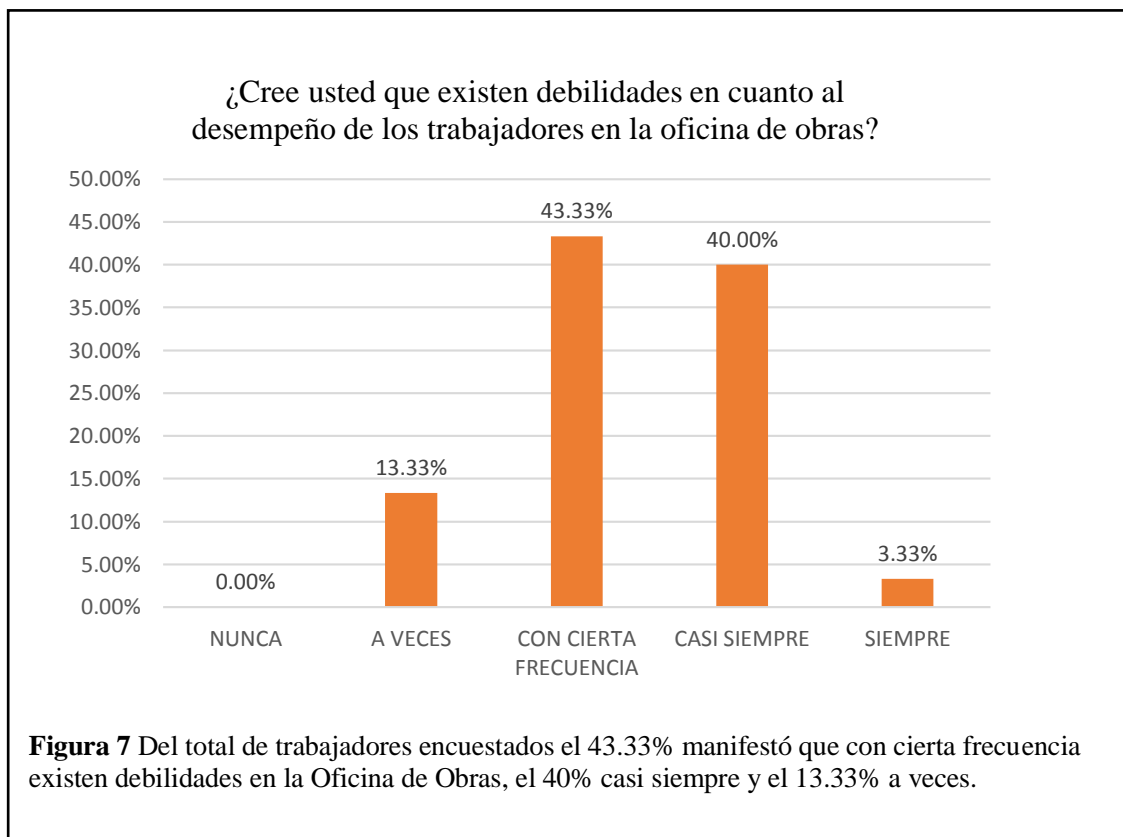


Tabla 10

¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración directa?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	2	2	6.67%
B	A VECES	18	20	60.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	9	29	30.00%
D	CASI SIEMPRE	1	30	3.33%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

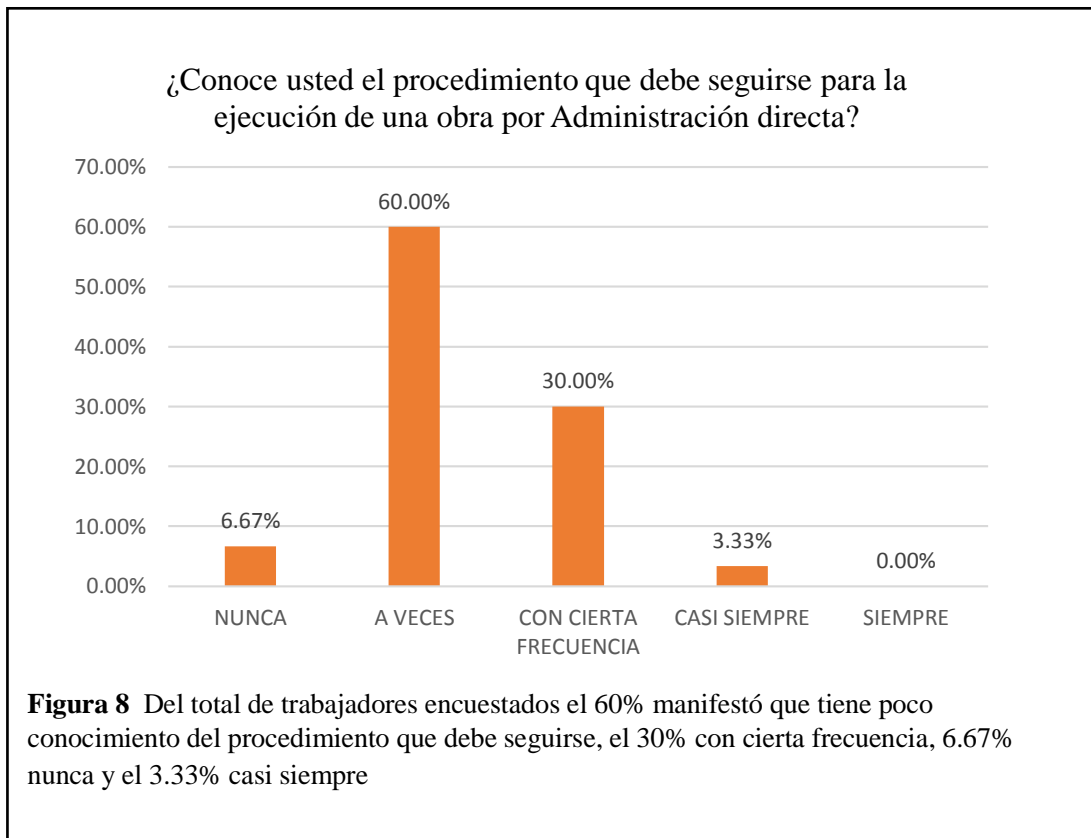


Tabla 11

¿Cree usted que los Residentes y Supervisores cuenten con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	8	8	26.67%
B	A VECES	16	24	53.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	6	30	20.00%
D	CASI SIEMPRE	0	30	0.00%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

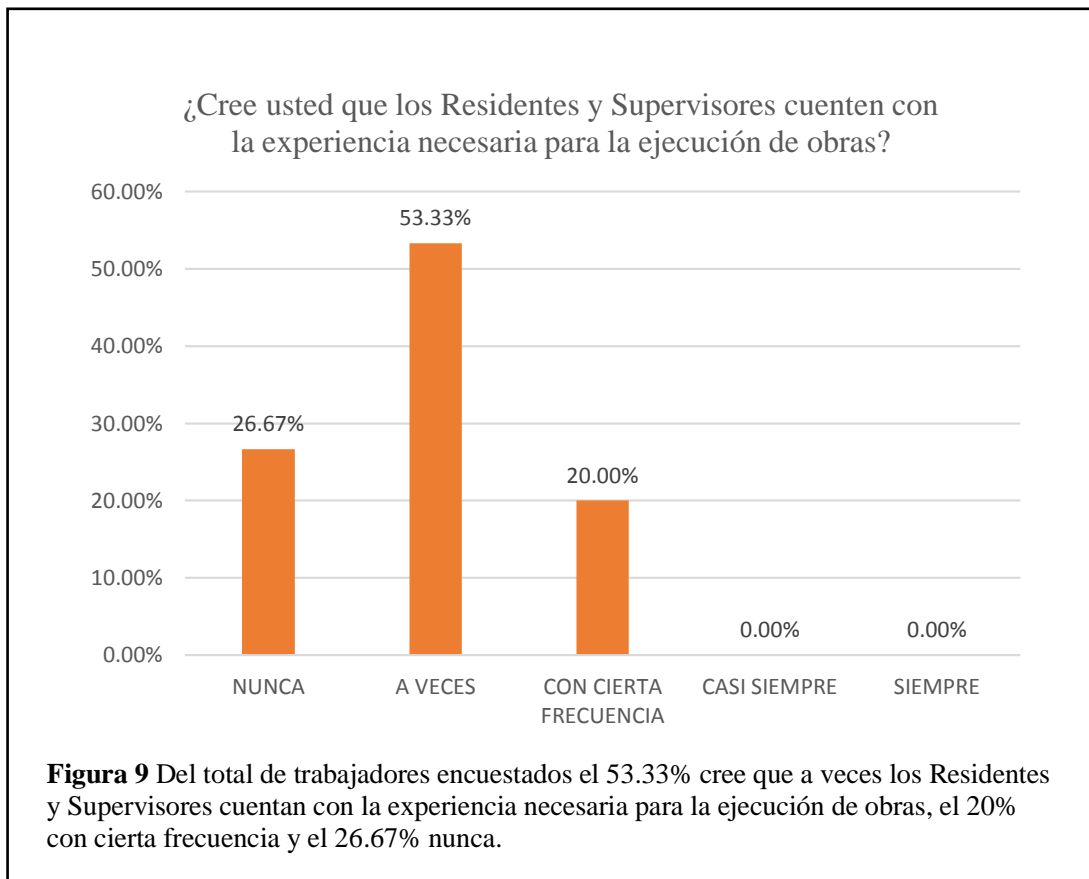


Tabla 12

¿En su mayoría de obras por Administración directa, se cumple con los plazos establecidos en el Expediente técnico?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	∑f	%f
A	NUNCA	2	2	6.67%
B	A VECES	16	18	53.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	11	29	36.67%
D	CASI SIEMPRE	1	30	3.33%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

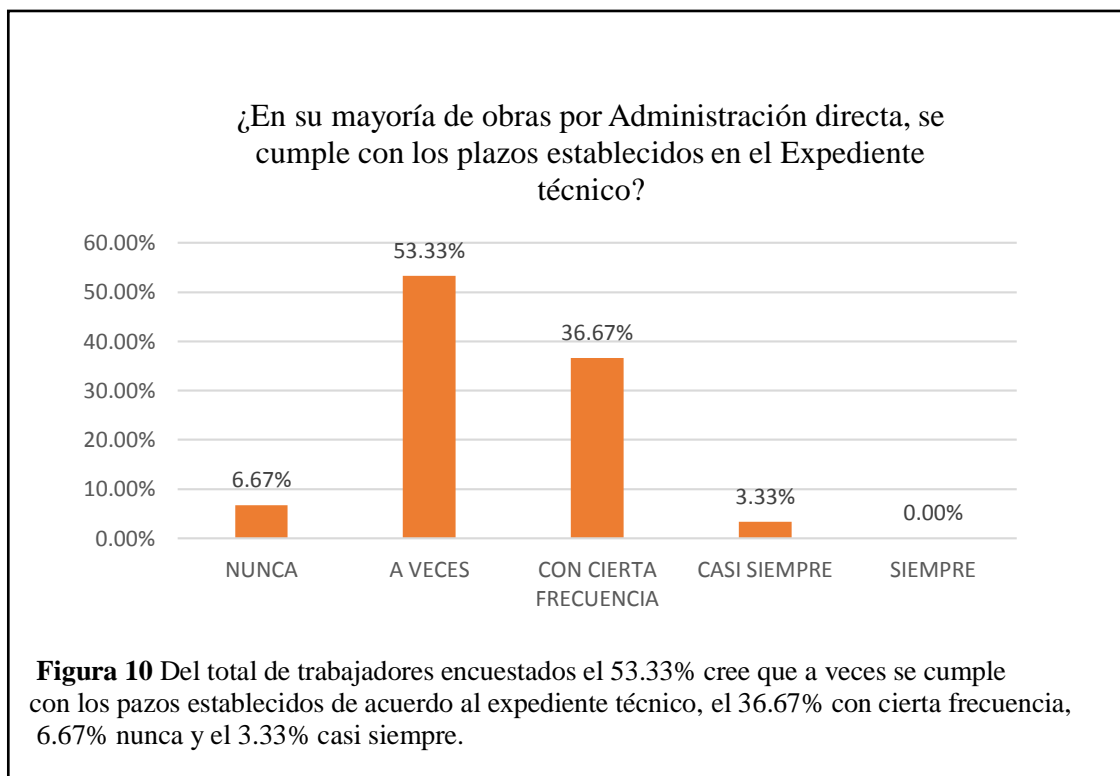


Tabla 13

¿Se realiza un buen diagnóstico situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	10	10	33.33%
B	A VECES	17	27	56.67%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	3	30	10.00%
D	CASI SIEMPRE	0	30	0.00%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

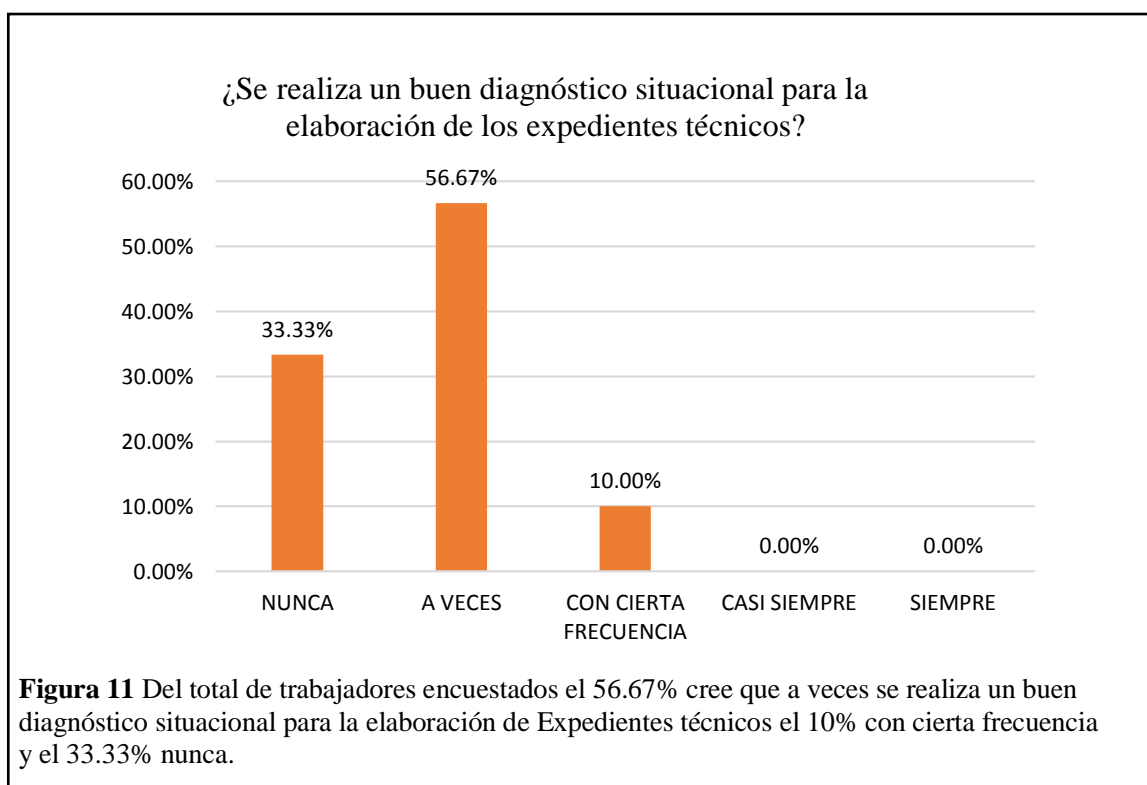


Figura 11 Del total de trabajadores encuestados el 56.67% cree que a veces se realiza un buen diagnóstico situacional para la elaboración de Expedientes técnicos el 10% con cierta frecuencia y el 33.33% nunca.

Tabla 14

¿La entidad abastece oportunamente los materiales que se usarán en las obras?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	1	1	3.33%
B	A VECES	4	5	13.33%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	18	23	60.00%
D	CASI SIEMPRE	7	30	23.33%
E	SIEMPRE	0	30	0.00%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia

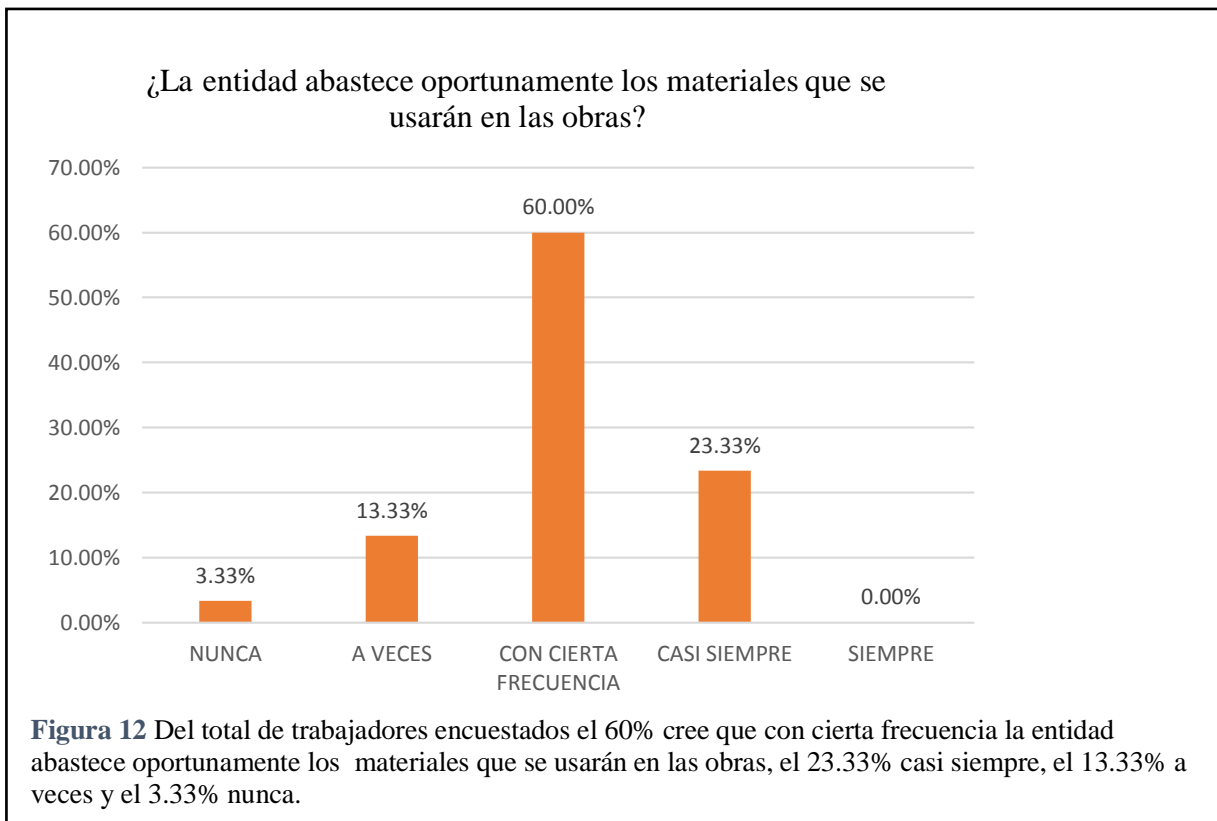
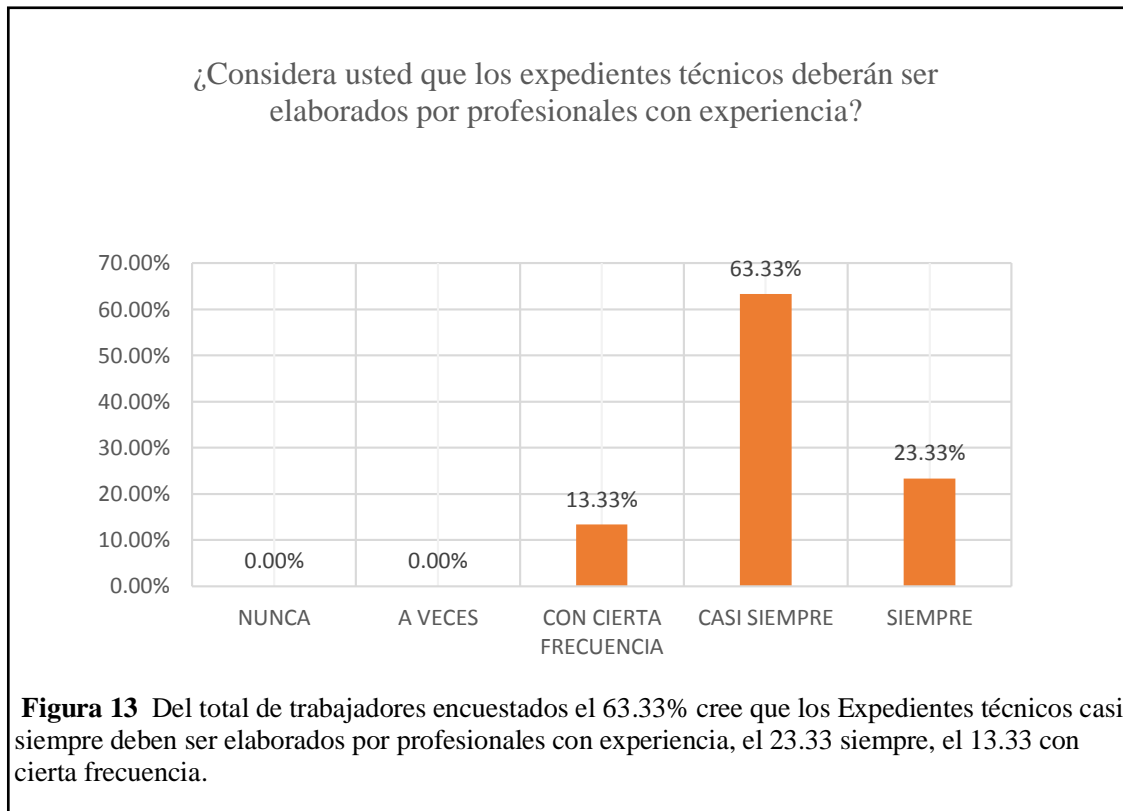


Tabla 15

¿Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia?

ORDEN	ALTERNATIVA	f	Σf	%f
A	NUNCA	0	0	0.00%
B	A VECES	0	0	0.00%
C	CON CIERTA FRECUENCIA	4	4	13.33%
D	CASI SIEMPRE	19	23	63.33%
E	SIEMPRE	7	30	23.33%
	TOTAL	30		100.00%

Elaboración: Propia



Análisis de datos

De acuerdo a los resultados, se encontró que la mayoría de trabajadores de la Sub Gerencia de Obras, con cierta frecuencia sabe o tiene conocimiento acerca de la GTH, esto debido a la falta de capacitaciones por parte de la Institución de mantener informado al personal cuán importante es éste para el cumplimiento de metas.

Por otro lado también la mayoría manifestó que a veces o con cierta frecuencia la Institución otorga algún tipo de reconocimiento, aprecio, un buen clima laboral y oportunidades en el trabajo. A consecuencia de esto el personal no está motivado para ejercer las funciones encomendadas.

Asimismo se manifiesta que los cargos ocupados por el personal no se dieron por concurso esto implica a que no se buscó el perfil adecuado para cada trabajador. También se ve reflejado que el personal de la Sub Gerencia de Obras públicas no cuenta con experiencia en el cargo.

Según encuestados manifestaron que observan debilidades en el desempeño de los trabajadores en la Oficina de obras, esto debido a lo mencionado en el párrafo anterior.

También la mayoría de los encuestados manifestó que con cierta frecuencia, a veces y nunca conocen bien el procedimiento que debe seguirse para la ejecución, esto debido a que no existe una guía de apoyo para seguir los pasos para la Ejecución de Obras.

Del mismo modo la mayoría de los encuestados opinan que no se cumple con los plazos establecidos en el Expediente técnico en las obras por Administración directa ni se realiza un buen diagnóstico para la Elaboración de los Expedientes técnicos.

IV. DISCUSIÓN

Según la pregunta N°1 Según la mayoría de los encuestados no se tiene un concepto claro de la Gestión del Talento humano. Así mismo coincide con lo encontrado por (Asencio, 2017), donde determinó la percepción del Talento Humano de los colaboradores y encontró como resultado que la mayoría del personal lo percibe como regular.

Del mismo modo en la pregunta N°2 ¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF? Según los encuestados la mayoría opina que con cierta frecuencia se toma en cuenta el perfil del puesto al momento de la contratación de persona. Tal y como el resultado encontrado por (García, 2017) que encontró que la mitad de los entrevistados no cumple con el perfil evaluado e igual porcentaje (50%). Esta distribución de acuerdo a los ítems evaluados que de manera simplificada describen las características y el perfil para el puesto. Y logró concluir que no hay una relación entre que los trabajadores cumplan con los perfiles de los puestos solicitados y la manera de cómo el personal se desempeña, puesto que el análisis estadístico que se ha realizado con un Chi cuadrado, se obtuvo un $p= 0.290 (>0,05)$, por lo cual se aceptó (H_0), la hipótesis nula de independencia.

Según la pregunta N°3, la mayoría de los encuestados cree que muy pocas veces existen reconocimiento, aprecio, clima laboral oportunidades, etc. Asimismo coincide con Cepeda, (2015) donde determinó la incidencia del reconocimiento en el desempeño de los colaboradores de TNM LIMITED: los colaboradores demuestran compromiso, interés y orgullo por el trabajo que vienen realizando. Sin embargo sienten la necesidad de que alguna manera la Entidad los reconozca y materializa sus esfuerzos.

Según la pregunta N°6 ¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras? La mayoría de los encuestados opinaron que con cierta frecuencia se notan debilidades en el desempeño de los trabajadores de la Oficina de Obras. Tal y como

los resultados encontrados por Solano, 2016. Con respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial, es regular en 55%, esto debido a que se pone en evidencia falta de conocimiento de las funciones de trabajo que son realizadas por trabajadores nuevos. Con respecto a actitudes, el personal se suele mostrar un poco empático a las recomendaciones del jefe. Muchos de los colaboradores no cuentan con una actitud positiva al momento de realizar su trabajo y les falta la capacidad de resolver problemas.

Según la pregunta N° 07, la mayoría de los encuestados señalan que a veces conocen el procedimiento en la ejecución de las obras. Así mismo Gutiérrez (2017) concluye de esta manera que existe una relación directa significativa entre la modalidad de ejecución en la Municipalidad provincial de Lampa, periodo 2012 -2014 y el nivel de cumplimiento de las normas que rigen su procedimiento constructivo, esta afirmación se sustenta al realizar la prueba de hipótesis de Chi cuadrado a un nivel de significancia con 2 grados de libertad cuyo resultado es de $\chi^2_{c} = 7,8113 > \chi^2_{t} = 5,9915$ asimismo el valor de significancia fue: $p =$ entonces se concluyó que sí existe relación entre la variables planteadas.

Según la pregunta N° 10 ¿Se realiza un buen diagnóstico situacional para la elaboración de los expedientes técnicos? Según los encuestados el 56.6% dicen que a veces se hace un buen diagnóstico situacional en lo cual coincide con lo dicho por Ancori, (2016), Al momento de evaluar los expedientes técnicos, se encontraron deficiencias que pueden llegar a afectar al expediente: cuando no están visados por los revisores, existen metrados visados, omisiones en las partidas, no adjuntan el cronograma valorizado, costos unitarios deficientes, etc.

Según la pregunta N° 11 ¿La entidad abastece oportunamente los materiales que se usarán en las obras?, según encuestados el 60% dicen que la entidad abastece con cierta frecuencia los materiales, coincidiendo con Ancori, (2016) donde concluye que en el diagnóstico de los proyectos ejecutados, encontró algunas deficiencias como por

ejemplo: en la parte administrativa, con respecto a que los expedientes no se encuentra debidamente firmado por los responsables y la demora en la entrega de los materiales; en la residencia y no existe sustento en las ampliaciones de plazo.

V. CONCLUSIONES

Según los resultados de la presente investigación, se presentan las siguientes conclusiones:

- Se ha podido determinar que la mayoría del personal que labora en la Sub Gerencia de Obras Públicas no tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano, siendo la GTH fundamental para la mejora de las relaciones interpersonales y para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo la mayoría del personal encuestado señaló que el perfil de su puesto no está de acuerdo al Manual de Organización y funciones de la Municipalidad, evidenciando así que no seleccionan al personal de acuerdo a su experiencia.
- Se ha podido establecer que en la Institución no existe reconocimiento, aprecio, clima laboral por el trabajo que se realiza. Existe también, falta de capacitaciones en aspectos técnicos que podrían ser de gran ayuda para el desarrollo profesional de los colaboradores de la Sub Gerencia de Obras de la Municipalidad Provincial San Ignacio.
- Se ha podido determinar que la Sub Gerencia de Obras no viene cumpliendo con las metas anuales encomendadas por el Ministerio de Economía y Finanzas, debido a que los Residentes de Obras no tienen la experiencia para dicho puesto trayendo como consecuencia no conseguir los incentivos por parte del Gobierno.
- Los Expedientes técnicos se elaboran en escritorio y no se hace una verificación de campo para un buen diagnóstico lo cual trae dificultades en el momento de la Ejecución teniendo como consecuencia mayor gasto como los adicionales de obra.

La Sub Gerencia de Obras debe tomar en cuenta los Requisitos indispensables para la Ejecución de una Obra por Administración Directa, mencionados en el Presente trabajo de Investigación el cual servirá de apoyo para una buena Ejecución de las Obras.

REFERENCIAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano*. Primera edición. Ambato: MEGAGRAF.
- Alles, A. (2006). *Dirección estratégica de Recursos Humanos Gestión por competencias*. Nueva Edición. Buenos aires: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, LL. (2018). *Aplicación práctica de la Liquidación Financiera de Obras Públicas*. (Primera edición). Lima: Álvarez y Llosa editores – consultores E.I.R.L.
- Aguilar, S. (2017). *La Gestión de Talento Humano, elemento clave en el desempeño del personal en la empresa*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Recuperado, desde: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17506/AguilarSijacaJennyCarolina2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrade, S. (2012). *Metodología de la Investigación científica*. (7° edición). México. Editorial Ilias.
- Asencios, T. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. (Tesis postgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Recuperado, desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alarcón, D. (2015). “*La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*” (Título Profesional). Universidad Politécnica Estatal Del Carchi., Ecuador. Recuperado desde: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>

- Blog PeopleNext. (2016). *Gestión del Talento Humano en la empresa y su importancia*. Disponible en: <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Choquehuanca, E. (2015). *Planeamiento estratégico de la ejecución de obras por administración directa de la municipalidad distrital de palca provincia de lampa – puno* (Tesis posgrado). Universidad Nacional De Ingeniería Facultad De Ingeniería Civil, desde: http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/2643/1/choquehuanca_he.pdf
- Chura, L. (2013). *Influencia de obras públicas ejecutadas en la gestión gubernamental de la municipalidad distrital de Ácora*, (Tesis pregrado). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Recuperado, desde: http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/665/TESIS%20T036_DNI72220566.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cadenillas, F. (2019), *Eficiencia de las obras por ejecución presupuestaria directa de la municipalidad provincial de Cajamarca en el período 2009-2010*. (Tesis posgrado Universidad Nacional de Cajamarca Escuela de Posgrado. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2859/TESIS%20MAESTRIA%20SEMINARIO%20CADENILLAS%20FRECIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cerquin, S. (2017). *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del consorcio Cajabamba S.A.C.* (Tesis pregrado). *Boticas Diana, Cajamarca*, 2017. Recuperado, desde: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_84b29c94f6bf1dc94adb5b84168d5136
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3ra Edición). México: The McGraw-Hill Companies.

Dota, M. (2016). *Diseño de un modelo de Gestión de Talento Humano por competencias: caso de aplicación cooperativa de ahorro y crédito Jardín Azuyo*. (Tesis pregrado). Universidad de Cuenca. Cuenca, Ecuador. Recuperado, desde: <https://core.ac.uk/download/pdf/38669288.pdf>

Enciclopedia Práctica de la Pequeña y Mediana Empresa (2009). Barcelona: Océano Grupo Editorial.

Estela, Z. (2018). *Gestión Del Talento Humano En El Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital De José Leonardo Ortiz*. (Pos grado). Universidad Señor de Sipan. Recuperado, desde: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5328>

Ferreira, A. (2016). *Diseño de un Sistema Gestión de Talento Humano bajo enfoque de prevención de riesgos laborales de la empresa Prevemedic S.A.* (Tesis posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Quito, Ecuador. Recuperado, desde: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5515/1/T2202-MDTH-Ferreira-Dise%c3%b1o.pdf>

García, S. (2017). *“Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016”*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado, desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16519/Garc%C3%ADa_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gestión del Talento Humano y Administración de Recursos Humanos. Recuperado, desde: <https://www.monografias.com/trabajos-pdf4/nociones-gestion-talento-humano/nociones-gestion-talento-humano.pdf>

- Goyneche, S. (2017) *Diseño de estrategias de Gestión de Talento Humano para las micro empresas del Municipio de Socha*. (Tesis pregrado). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Sogamoso, Colombia. Recuperado, desde: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- Hancкори, M. (2016). *Propuesta directriz para mejorar las deficiencias en Proyectos y Obras por Administración Directa – Caso Municipalidad Provincial de Melgar - 2015*. (Título Profesional). Universidad Nacional Del Altiplano. Puno. Recuperado, desde: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2615>.
- Hurtado, G. (2015). *Control Interno en la Gestión por obras de Administración Directa en la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho -2013*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú. Recuperado, desde: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/345>
- Inca, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Recuperado, desde: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto de Educación Técnica Profesional (2018). *Tipos de Investigación*. Colombia. Disponible en: https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf
- Jericó, P. (2008). *La nueva Gestión del Talento*. (1ra edición). Madrid, España: Pearson Educación S.A.

- Llatas, C. (2017). *Influencia de gestión por competencias desde el talento humano en el clima organizacional de la institución educativa san Ramón Cajamarca 2017*. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca, 2017. Recuperado desde: <http://refi.upnorte.edu.pe/handle/11537/11315>
- López, L. (2019). *Responsabilidad social interna: una perspectiva del talento humano*. (1ra edición). Ibagué, Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Martínez, C. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. (1º Edición). UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Moreno, V. (2012). *Gestión de Recursos Humanos* (2a. ed.). IC Editorial.
- More, L. (2016). *Gestión del Talento Humano para la mejora del Desempeño Laboral en la Empresa Angel Divino, Chiclayo 2016*. (Tesis pregrado). Universidad Señor de Sipán. Pimentel, 2017. Recuperado desde: <http://200.60.28.26/bitstream/handle/uss/4151/More%20Mayanga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ongallo, Gallego y García. (2003). *Psicología social y las Organizaciones*. (1º Edición). Madrid, España. DYKINSON.
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado, desde: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
- Reyes, G. y Bouzas, O. (2019). *Gestión del Talento Humano*. IURE Editores. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/130372?page=155>.

Revista EAN (2007). *El talento Humano una Estrategia de éxito en las Empresas culturales*. Bogotá.

Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús – lima, enero 2018*. (Tesis Posgrado). Universidad Norbert Wiener. Lima. Recuperado, desde: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. (1ra edición). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.

Salinas, M. y Álvarez, J. (2013). *Manual de Liquidación Técnico Financiera de Obras Públicas*. (Primera edición). Lima: Instituto Pacifico.

Solano, R. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado, desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Soria, M. (2018). *Ejecución de obras bajo las modalidades de administración directa y contrata en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2017*. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto. Recuperado, desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26061/Soria_MJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Velentín, R. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. (Tesis pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado, desde: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vallejo, C. (2016). *Gestión del Talento Humano* (1ra Edición). Ecuador: La Caracola Editores.
- Torres, L. y Jaramillo, O. (2014). *Gestión y Análisis del Puesto de Trabajo*. Barranquilla: Universidad Del Norte Editorial.
- Wilden, W., Gudergan, C., y Lings, W. (2010). *Employer branding: Strategic implications for staff recruitment*. *Journal of Marketing Management*.
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Industria de cerámicas Mattaz Zeballos S.R.L. en la ciudad de Sucre*. (Tesis posgrado). Universidad Andina Simón Bolívar. Sucre, Bolivia. Recuperado, desde: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

ANEXOS

CUESTIONARIO

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por objetivo Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2019. Es totalmente confidencial y anónimo, por lo cual le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

Datos Generales

Edad: () **Sexo** ()

Ocupación: 1. Profesional () 2. Técnico () 3. Auxiliar ()

Para evaluar las variables, marcar con una "X" en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

Nunca = 1

A veces = 2

Con cierta frecuencia = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
1	¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano?					
2	¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?					
3	¿En la institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?					
4	¿La Sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?					
5	¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?					

6	¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?					
	VARIABLE: EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA					
7	¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración Directa?					
8	¿Cree Usted que los Residentes y Supervisores cuenten con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?					
9	En su mayoría de obras por Administración Directa ¿se cumple con los plazos establecidos en el expediente técnico?					
10	¿Se realiza un buen diagnóstico en situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?					
11	La entidad abastece oportunamente los materiales que se usaran en la obra					
12	Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Rositaín Domínguez Flores
PROFESIÓN	Licenciada en Administración
ESPECIALIDAD	Maestría en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5 años
CARGO	Especialista en adquisiciones
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019.	
DATOS DEL TESISISTA	
NOMBRES	Neira Jiménez, Salide.
ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019. Analizar el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 reactivos para 30 personas que conforman la muestra, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿En la institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿La Sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA	
¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración Directa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cree Usted que los Residentes y Supervisores cuentan con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En su mayoría de obras por Administración Directa ¿se cumple con los plazos establecidos en el expediente técnico?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se realiza un buen diagnóstico en situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

La entidad abastece oportunamente los materiales que se usaran en la obra	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIOS	CONFORME
3. OBSERVACIONES	NINGUNA



.....
Mg. Adm. Rositain Domínguez Flores
Ciudad N° 19705

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		GERARDO CASPAR DEZA MALCA
PROFESIÓN		LIC. EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD		
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)		39
CARGO		DOCENTE PRINCIPAL A LA EDUCACIÓN EXTENSIVA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019.		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Neira Jiménez, Salide.	
ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019. Analizar el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019.	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 reactivos para 30 personas que conforman la muestra, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿En la institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿La Sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA	
¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración Directa?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cree Usted que los Residentes y Supervisores cuentan con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En su mayoría de obras por Administración Directa ¿se cumple con los plazos establecidos en el expediente técnico?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se realiza un buen diagnóstico en situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?	TA(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

La entidad abastece oportunamente los materiales que se usaran en la obra	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIOS	CONFORME
3. OBSERVACIONES	NINGUNA



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	PANTALEON SANTA MARIA ALBERTO
PROFESIÓN	INGENIERO
ESPECIALIDAD	MAGISTER SEIENTIAE
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	30
CARGO	DOCENTE / CONSULTOR
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019.	
DATOS DEL TESISTA	
NOMBRES	Neira Jiménez, Salide.
ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019.
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas de la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019. Analizar el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 12 reactivos para 30 personas que conforman la muestra, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
¿Tiene conocimiento del concepto de la Gestión del Talento Humano?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿El perfil de su puesto, está de acuerdo al MOF?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿En la institución existe reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿La Sub Gerencia de Obras viene cumpliendo con las metas anuales?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Según su apreciación, todo el personal que labora en la oficina de Obras, cuenta con experiencia en el cargo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cree usted que existen debilidades en cuanto al desempeño de los trabajadores en la oficina de obras?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA	
¿Conoce usted el procedimiento que debe seguirse para la ejecución de una obra por Administración Directa?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cree Usted que los Residentes y Supervisores cuentan con la experiencia necesaria para la ejecución de obras?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
En su mayoría de obras por Administración Directa ¿se cumple con los plazos establecidos en el expediente técnico?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Se realiza un buen diagnóstico en situacional para la elaboración de los expedientes técnicos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

La entidad abastece oportunamente los materiales que se usaran en la obra	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
Considera usted que los expedientes técnicos deberán ser elaborados por profesionales con experiencia	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>12</u> N° TD <u>0</u>
2. COMENTARIOS	<i>CONFORME</i>
3. OBSERVACIONES	<i>NINGUNA</i>


 Ing. Mg. Sc. *Alberio Pastorean Santa Maria*
 Reg. CIP. N° 35062

JUEZ - EXPERTO



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL**



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

CONSENTIMIENTO INFORMATIVO

San Ignacio, 12 de agosto del 2019

Estimada Señora
Dr. JANET ISABEL CUBAS CARRANZA
Directora de Escuela Profesional de Administración
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Por medio de la presente, hacemos constar que el Srta. **NEIRA JIMENEZ SALIDE**, estudiante de su prestigiosa casa de estudio, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar las investigaciones titulada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO 2019"**

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO
ING. JUAN C. TEODORO PÉREZ
C. 12337
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO TERRITORIAL

MATRIZ DE CONSISTENCIA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGAC	TÉCNICAS
<p>General</p> <p>¿De qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio – 2019?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es la</p>	<p>General:</p> <p>Determinar de qué manera la Gestión del Talento Humano influye en la Ejecución de Obras por Administración directa en la Municipalidad Provincial San Ignacio, 2019.</p> <p>Específicos:</p> <p>Diagnosticar la situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas en la Municipalidad Provincial</p>	<p>H₁: La Gestión del Talento Humano, influye en la Ejecución de Obras por Administración Directa.</p> <p>H₀: La Gestión del Talento Humano no influye en la Ejecución de Obras por Administración Directa.</p>	<p>V.I.: Gestión del Talento Humano</p> <p>Es ligado de habilidades y expertas necesarias para administrar los aspectos de los cargos administrativos relacionados con las personas o recursos, incluidos alistamiento, elección, formación, honras y valoración de desempeño</p>	<p>Descriptiva – No experimental</p>	<p>Encuesta - Cuestionario</p>

<p>situación actual del Talento Humano en la Oficina de Obras Públicas en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019?</p> <p>¿Cómo es el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019?</p>	<p>de San Ignacio, 2019.</p> <p>Analizar el desempeño laboral del personal en la Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de San Ignacio, 2019.</p>		<p>V.D: Ejecución de Obras por Administración Directa</p> <p>La ejecución por Administración Directa se da cuando la Entidad está a cargo de la ejecución, la cual deberá contar con disponibilidad presupuestal y los recursos materiales y logísticos para llevar a cabo la obra</p>		
--	---	--	---	--	--

Chiclayo, 30 de setiembre de 2019

VISTO:

El oficio N° 0795-2019/FACEM-DA-USS de fecha 30/09/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el provelido de la Decana de la FACEM de fecha 30/09/2019, sobre aprobación de Trabajos de Investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

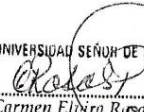
Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

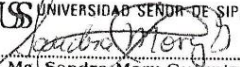
Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los Trabajos de Investigación de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad presencial, grupo "B", del semestre académico 2019-I, que estuvieron bajo la responsabilidad del Dr. JOSÉ FOCIÓN ECHEVERRÍA JARA, según cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Dra. Carmen Elvira Rivas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Mg. Sandra Mory Guarnizo
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Cc.: Escuela., archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1164-FACEM-USS-2019**

N°	APELLIDOS y NOMBRES	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	ALEJANDRÍA ALEJANDRÍA, MARILÚ ARMANDINA	EL COMERCIO INFORMAL DEL SECTOR ROPA EN EL MERCADO MODELO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO- AÑO 2018	Gerencia y Políticas Públicas
2	ALVERCA GARCIA, YERLI HERMELINDA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA SUBGERENCIA DE ABASTECIMIENTOS Y SERVICIOS GENERALES MPSI	Gestión del Talento Humano
3	ARIAS RODRIGUEZ, JOSÉ JEFFREY	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO DEL REGISTRO NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN Y ESTADO CIVIL (RENEC) AGENCIA SAN IGNACIO-CAJAMARCA, 2019	Marketing
4	CALDERON OJEDA, EDWIN EUCLIDES	ANALISIS DE LA COMPETITIVIDAD EN LA COOPERATIVA DE SERVICIOS MULTIPLES GALLITO DE LAS ROCAS -NAMBALLE - SAN IGNACIO - 2019	Gestión Empresarial, Emprendimiento y Competitividad
5	CRUZ HERRERA, MARIELA	DIAGNOSTICO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL JAEN	Gestión del Talento Humano
6	GONZALES LUMBA, MATILDE LILIBETH	ANALISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS MYPE DEL SECTOR TURISMO DE LA CIUDAD DE JAEN - CAJAMARCA	Gestión del Talento Humano
7	LOZANO RIVERA, JORGE JOSEHP	ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA EMPRESA SELCOM.T-2019	Gestión del Talento Humano
8	MONTALVÁN SUAREZ, MARIO ISAAC	ANALISIS DE LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA ECOCSI SAC- SAN IGNACIO 2019	Gestión Empresarial, Emprendimiento y Competitividad
9	NEIRA JIMÉNEZ, SALIDE.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019	Gestión del Talento Humano
10	OLIVERA BARRIENTOS, DENIS	GESTIÓN DE ATENCIÓN AL CLIENTE PARA OPTIMIZAR LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DE LA UGEL, JAEN - 2019.	Marketing


ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

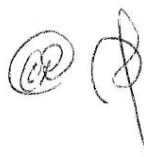
CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 1164-FACEM-USS-2019**

N°	APELLIDOS y NOMBRES	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
11	PEREZ VASQUEZ, ESMIT	ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS- CONDORCANQUI.	Gestión del Talento Humano
12	PINTADO GONZAGA, KEVIN JEFERSON	ANALISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO	Gestión del Talento Humano
13	RAMÓN FLORES, MARITA ELENA	ANALISIS DEL PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR EL SERVICIO EN ATENCION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL, 2019	Gerencia y Políticas Públicas
14	ROSILLO JARAMILLO, DARLEY FERNANDO	ANALISIS DE MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES DE LA DE LA COOPERATIVA DE CENFROCAFE DE LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO	Gestión del Talento Humano
15	SAAVEDRA NUÑEZ, LEONIDAS AURELIO	POSICIONAMIENTO DE LA CAJA PIURA EN LA PROVINCIA DE SAN IGNACIO, 2019	Marketing
16	VALLEJOS BAUTISTA, ELVIS ELÍAS	ESTRATEGIAS DE MARKETING RELACIONAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DE LA DISCOTECA UTOPIA-SAN IGNACIO-CAJAMARCA	Marketing


ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

 Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO Nº 1: FORMATO T1.



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)

San Ignacio, 20 de mayo de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

EL suscrito:
Neira Jiménez Salide, con DNI 27435142

En mí calidad de autor exclusivo del trabajo de grado titulado:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCION DE OBRAS POR ADMINISTRACION DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO 2019 como requisito para optar el grado de Bachiller, de la Facultad de Ciencias empresariales, de la EAP de Administración, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.

Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.


APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Neira Jiménez Salide	27435142	



Figura 14 Personal de la Sub Gerencia de Obras Públicas.
Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.



Figura 15 Personal de la Sub Gerencia de Obras Públicas.
Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.



Figura 17 Personal de la Sub Gerencia de Obras Públicas.

Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.



Figura 16 Personal de la Sub Gerencia de Obras

Fuente: Municipalidad Provincial San Ignacio.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	www.regionlambayeque.gob.pe Fuente de Internet	1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°**1164-FACEM-USS-2019**, presentado por el / la Egresado(a), **NEIRA JIMENEZ SALIDE**, Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL SAN IGNACIO, 2019**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 08 de marzo del 2021



Mg. Abraham José García
Yovera DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.