



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración
directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Cieza Benavides, Rosver Alexer (orcid.org/0000-0002-8912-1903)

ASESOR

Dr. Delgado Bardales, José Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

Mag. Casaverde Carmona, Lisette Karem (orcid.org/0000-0002-9573-6365)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, ya que son el pilar fundamental y apoyo en mi formación académica, muchos de mis logros se los debo a ustedes, incluyendo este. Siempre me motivan a no bajar la guardia y luchar por alcanzar mis sueños.

A Dios, quien ha forjado mi camino y me ha dirigido por el sendero correcto, el que me brinda sabiduría e inteligencia; pero sobre todo me da fuerzas para salir adelante a pesar de las adversidades.

Rosver Alexer

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis padres y familiares, quienes son mi motor y mayor inspiración, que a través de su amor, paciencia, buenos valores, me ayudan a trazar mi camino.

A mi alma mater Universidad César Vallejo, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecernos en conocimiento. Donde quiera que vaya, dejaré su nombre en alto con mis conocimientos obtenidos través de sus aulas y en el tiempo.

De igual modo, doy mi sincero agradecimiento al mi asesor el Dr. José Manuel Delgado Bardales, por haberme guiado y acompañado durante este proceso de investigación y nos ha brindado sus conocimientos para poder lograr esta investigación de mi tesis.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022", cuyo autor es CIEZA BENAVIDES ROSVER ALEXER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM DNI: 06803701 ORCID: 0000-0002-9573-6365	Firmado electrónicamente por: LCASAVERDEC el 04-08-2023 21:28:10
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 04- 08-2023 21:02:07

Código documento Trilce: TRI - 0641471



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CIEZA BENAVIDES ROSVER ALEXER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CIEZA BENAVIDES ROSVER ALEXER DNI: 71836261 ORCID: 0000-0002-8912-1903	Firmado electrónicamente por: RCIEZAB el 18-07-2023 21:43:28

Código documento Trilce: INV - 1236637



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESORES.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización.....	20
3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis 20	
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de gestión del talento humano.....	24
Tabla 2. Nivel de ejecución de obras por administración directa.....	24
Tabla 3. Prueba de normalidad.	25
Tabla 4. Relación entre las dimensiones entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa.....	26
Tabla 5. Relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa.....	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa.....	29
--	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. La investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, cuantitativa, transversal, descriptivo, correlacional. La población y muestra fue de 45 colaboradores. La técnica de recolección fue la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de gestión del talento humano fue medio en 51 %, el nivel de ejecución de obras por administración directa fue medio en 46 %, existe relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa. Concluyendo que existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, Rho Spearman de 0.691 (correlación positiva moderada) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01). Aceptando así la hipótesis de investigación; además, solo el 47.88 % de dependencia entre variables.

Palabras clave: Gestión, ejecución de proyecto, administración

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the execution of works by direct administration in the Provincial Municipality of Bellavista - 2022. The research was of a basic type, non-experimental design, quantitative, cross-sectional, descriptive, correlational. The population and sample was 45 collaborators. The collection technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that the level of human talent management was average at 51%, the level of execution of works by direct administration was average at 46%, there is a relationship between the dimensions of human talent management and the execution of works by administration. direct. Concluding that there is a moderate and significant positive relationship between the management of human talent and the execution of works by direct administration in the Provincial Municipality of Bellavista - 2022, Rho Spearman of 0.691 (moderate positive correlation) and a p-value equal to 0.000 (p -value ≤ 0.01), thus accepting the research hypothesis; In addition, only 47.88% dependency between variables.

Keywords: Management, project execution, administration

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la gestión de los recursos humanos es de suma importancia como herramienta para hacer posible que se logren resultados sobresalientes en función a los objetivos institucionales. Sin embargo, tal como lo establecen Barrios et al. (2020), las diferentes entidades municipales presentan problemas para realizar una ejecución de obras de acuerdo a las normativas establecidas, con la intención de satisfacer necesidades y cumplir promesas que benefician a la población y al país. Siempre y cuando exista una buena gestión por sus autoridades representativas en base a la disponibilidad de competencias laborales requeridas por el puesto laboral.

Asimismo, respecto al problema a nivel nacional, las entidades municipales no realizan una buena gestión de sus recursos humanos representado por la ineficiencia en algunas áreas para desempeñarse de acuerdo a los lineamientos determinados internamente. Por lo cual, es necesario la aplicación de una estrategia funcional que haga posible el perfeccionamiento de los servidores públicos como aliado esencial para generar mejores resultados a favor de la competitividad y eficiencia institucional. Asimismo, de acuerdo a Gutiérrez (2019), la ejecución de las obras públicas, en referente a los municipios presentan problemas para desarrollar las actividades planificadas dentro del ejercicio. De esta manera presentan problemas para ejecutar las obras o en algunos casos estos están judicializados, paralizados, no cuentan con la calidad especificada para satisfacer las necesidades, entre otros. Por tanto, necesitan ser corregidos de manera oportuna para fortalecer el desarrollo integral para todos.

También, la problemática local dentro de la Municipalidad Provincial de Bellavista, está enmarcada en la capacidad insuficiente para gestionar de manera adecuada al personal que labora en las diversas áreas internas, las cuales no reciben las capacitaciones pertinentes para mejorar su nivel de desempeño y obtener resultados sobresalientes para mejorar la competitividad institucional. Asimismo, se han observado problemas en la ejecución de las obras de manera eficiente dentro de la jurisdicción, dentro de las cuales existen algunas que están paralizadas por falta de recursos producto de una mala

gestión del presupuesto; otras que presentan problemas legales, entre otros que afectan directamente a las posibilidades para el desarrollo económico de la población, por lo cual necesita ser mejorado en la brevedad posible.

Se formuló el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022? Los **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022? ¿Cuál es el nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022? ¿Cuál es la relación según dimensiones entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022?

Se sustentó por **conveniencia**, en la medida que ayudó a que se tomen decisiones en función al diagnóstico realizado y contar una herramienta estratégica para posteriores decisiones. En cuanto a la **relevancia social**, se buscó dar un buen uso a los recursos públicos del Estado con proyectos sostenibles en el tiempo, mejorando la calidad de vida de la población debido a que se satisficieron sus necesidades prioritarias. Respecto al **valor teórico**, se basó en la utilización de teorías, enfoques y normativas que rigieron el estudio y con el cual se describieron cada una de las variables. **Implicancias prácticas**, se brindó recomendaciones para que las autoridades municipales puedan revertir las problemáticas y se cuente con adecuadas personas que ayuden en la gestión de obras públicas. La **utilidad metodológica**, se formuló dos instrumentos que sirvieron para futuros estudio, además que el estudio puede ser una base útil en futuras investigaciones.

El **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Los **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Identificar el nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Establecer la relación según dimensiones entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.

La **hipótesis general:** **H_i**. Existe relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Las hipótesis **específicas:** H₁. El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, es alto. H₂. El nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, es alto. H₃. Existe relación significativa según dimensiones entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes o trabajos previos se citó a Castro et al. (2020), indicaron que, el Banco Solidario de Ecuador cuenta con su propio diseño de talento humano realizado por su gestión, lo cual establecen que fue necesario poder especificar los roles y condiciones que requiera y se cumplan según reglamento. En las entrevistas a los ocupantes o trabajadores se ha rescatado que influye bastante el orden de funciones donde cada uno cumple, sin ser necesario de estar consultando a sus superiores sobre lo que deben de ejercer. Además, las funciones o nuevas actividades se designan cada día, donde ya saben que presentar, su meta y objetivo a cumplir con ello la gestión se ha visto convencida en poder enfocarse con propuestas de hacer un mejor trabajo.

Seguidamente, se citó a Armijos et al, (2019), concluyeron que, la gestión encargada del personal laboral, ha sido más estricto en función de contratar su personal, por las adquisiciones de políticas que la misma gestión han acordado. Se reciben talentos con habilidades que convengan su buen trabajo, porque así se requiere para cumplir funciones importantes, además el área de recursos humanos no solo contrata, también está pendiente de poder realizar una evaluación constante para ir calificando el nivel de rendimiento que está demostrando en cada uno de sus puestos. En busca que se esté llevando un mismo ritmo de actividades para conseguir el logro de metas, por lo que gracias a esa gestión se ha podido observar que influye mucho en mantener un personal fijo, porque han demostrado que el área de recursos humanos se ha enfocado en un buen trabajo de responsabilidad.

Además, se citó a Vaicilla et al. (2020), mencionaron que, la disponibilidad de presupuesto ayuda a que la empresa tenga una visión de las necesidades de nueva infraestructura o gastos para mejorar el país. Las decisiones son tomadas por el gerente como parte de poder debatir mediante la junta, que si es válida o cuentan con sustento puede cubrir dicho proyecto y que sería su beneficio. Por lo tanto, las autoridades de Ecuador han decidido poder enfocarse en desarrollar presupuestos, que enfoquen a dar muestras de los detalles a necesitar para una nueva inversión. Resultando que ayuda mucho de que se puedan organizar y

llegar a un acuerdo factible como parte de cuidar la economía de un país, de proceder a un gasto justo y eficiente.

Asimismo, se citó a Flores (2019), manifestó que, la gestión al centralizarse en beneficios de un solo lugar, no están logrando cumplir con las demás obras que siguen en lista de aprobación. Por lo que no hay una significancia de que la ejecución de obras sea de prioridad para todos los municipios, llegando a que la población presente sus quejas de no cumplir como autoridades de dar un mejor beneficio y calidad de vida como lo prometen en campaña política. Sin embargo, pese a contar con una rentabilidad estable de poder lograr el desarrollo de mayores obras sin paralizar, de no ser justo solo incumplen con las aprobaciones, de que se deje de seguir aportando y no se consiga una manera de poder recuperarse.

Además, Mendivel et al. (2020), concluyó que la gestión administrativa con el área de recursos humanos no llega a un buen entendimiento, donde se confunde las funciones de poder ejercer. Ante esta situación recursos humanos ha tratado de emplear su función como debe ser, de conseguir el rescate de profesionales con experiencia y el talento, de hacer formar parte de la entidad en dar lo mejor y apoyar con cumplir las metas establecidas; por lo que en base a esto las variables no tiene una relación que se identifique en una buena acción. Siendo regular de que la gestión no esté cumpliendo con su deber como debe ser, y donde debe tratar mejor de seguir el orden de los pilares administrativos como parte de seguir logrando una fortaleza como institución.

Se citó también a Valenzuela (2022), indicaron que, es importante que la gestión encargada del control del personal opte por invertir un poco más en su personal, de incentivar al cumplimiento de las capacitaciones como parte de fortalecer y actualizarse y ser implicados en sus mismos roles de ayudar a mejorar la entidad. Introduciendo a un mejor modelo de actividades que demuestren su integridad y desarrollo, por lo tanto, la gestión ha decidido que ya se va ejercer de manera periódica las capacitaciones para seguir formando profesionales con mayor experiencia, que sigan siendo competentes y además emplear sus capacidades como parte de que la entidad lo necesita, y lo requiere para una formalización de ser una entidad representativa.

Seguidamente, se citó a Rodríguez et al. (2020), concluyeron que, el rendimiento del personal no es lo mismo como se rindió el examen de ingreso para ocupar un puesto, debido a que los colaboradores manifestaron de que se sienten abandonados por sus superiores, no existe un clima laboral, inversión en capacitaciones. Se obtuvo como resultado de un 87% de abandono que no corresponde a una gestión que se preocupa por mantener su personal de seguir ocupando el puesto; pero debido a la necesidad es que han soportado buen tiempo, de seguir dando lo que pueden por la entidad. Por lo que ellos solicitan poder mejorar esto, ya que podrían ser los resultados mucho peor, de solo hacer que se empeore, lo cual ellos se sientan culpables de que no reaccionaron a tiempo de mejorar para dar un mejor servicio a la sociedad.

Además, se citó a Soto (2020), manifestó que, durante el control preventivo de los avances de las obras aprobadas, se ha dado la sorpresa de que no están cumpliendo con los materiales correspondientes. En poder ser usados según el diseño de obra, solo los comprobantes de su compra han estado de pantalla, pero no ha sido entregada en su perfección. Por lo que los gestores de obras tienen que responder a este hecho de ser un grave problema. Siendo así se establece que a la gestión pública le falta mucho por tener una mejor distribución de actividades de poder responsabilizarse en dar un resultado óptimo, que beneficie a una gestión de lograr ser eficiente y transparente ante la disposición de recursos económicos de mejorar el bienestar social.

Por último, se citó a Castro y Delgado (2020), mencionan que, se ha podido rescatar un personal adecuado de estar en posición de cumplir lo requerido y dar resultados positivos, de seguir mejorando y ser una gestión impecable para que todos se beneficien. Gracias al talento humano han conseguido demostrar a la sociedad de su gran competencia en cumplir con nuevos proyectos de ver en una mejor imagen social, para un mejor nivel de calidad; además, de contemplar un mejor desarrollo en crecimiento de un país, y a la vez sintiéndose contentos las autoridades de poder contar con un equipo profesional enfocado en resolver problemas.

En cuanto las teorías de la gestión de talento humano, de acuerdo a su trayectoria, se ha ido optimizando la organización con tal de mejorar la

dependencia y de que cada uno cumpla su función según lo indicado sin necesidad de muchos detalles; sin necesidad de la presencia de sus supervisiones o superiores para poder resolver un problema por sí mismos. (Mercado, 2016). **Formación talento humano según la Teoría de Barney**, se establece que el capital humano es parte también de una inversión de capacidades para una mejor demostración de habilidades hasta convertirse en 'profesionalismo con experiencia única. De ser el motor de poder defenderse, por lo que la inversión es en seguir con las capacitaciones ante nuevas modalidades y actualizaciones de su profesionalismo (Urbina, 2015).

En lo concerniente a la información teórica respecto a la **gestión del talento humano**, Chiavenato (2009) manifiesta que consiste en todos aquellos lineamientos normativos para el manejo del personal que se encuentran orientados a recolectar y recepcionar trabajadores en función de que sea de fortaleza para la empresa que le contrata, donde demuestre rendimiento y productividad de acuerdo a las actividades que se le emite, y además mostrando eficiencia en cumplimiento de sus funciones. Asimismo, Jara et al. (2018), ha mencionado que el talento humano representa la defensa a uno mismo como profesional único, donde no solo es necesario ser certificado o titulado para disponer de habilidades, sino es basarse en la experiencia y tantos años de dedicación de reforzar el don de poder servir y conseguir grandes recursos de tu bienestar económico.

Según Huo (2022), la gestión del talento se refiere a las expectativas del capital humano requerido por la organización y los planes para satisfacer estas necesidades previstas. Durante la última década más o menos, la gestión del talento ha ganado importancia, tanto para la industria como para el mundo académico, porque se tienen la necesidad de contar con profesionales que estén al mando de realizar funciones que la empresa no puede cubrir. Sin embargo, se necesita contar con personal eficiente y transparente, que no le guste ser vigilado, porque tiene entendido qué funciones va cumplir. Por su currículo ya cuenta previa experiencia de poder entender qué es lo que se quiere seguir construyendo para un mejor bienestar social, lo cual cada país lo necesita en cuanto menos posibilidades se ejercen.

Según Han (2022), una buena gestión del talento se trata de empoderar a los trabajadores con buenas habilidades cognitivas y mejor potencial para hacer un buen trabajo. Asimismo, Liu (2021), es una habilidad importante para los propios empleados. Encontrar personas buenas y talentosas no es difícil, pero asegurarse de que estén dispuestas a continuar sirviendo a la misma organización es un desafío. Además, Yang et al. (2021), hoy en día, con la profundización de la cooperación y los intercambios entre empresas, la cooperación y los intercambios entre empresas también han promovido la implementación exitosa de proyectos de mejorar a una gestión de recursos humanos, de rescatar profesionales con grandes capacidades y experiencia para un mejor bienestar en poder ascender a un buen desarrollo, de acuerdo a las funciones asignadas.

De acuerdo a Guo (2022), una gran cantidad de comportamientos cooperativos han producido cantidad de resultados cooperativos y, posteriormente, trajeron una gran cantidad de cooperación e intercambio de datos. También se ha formado silenciosamente una enorme red de colaboradores, y cómo extraer información valiosa sobre los distintos comportamientos a sus habilidades, forjando parte de una investigación de validar a una mejor enseñanza, entre los cuales la recomendación de talentos es uno de los temas más importantes. Asimismo, Zeng (2021), con el manejo económico y ante la presencia de la promoción de la modernización industrial nacional, las empresas han dado paso a nuevas oportunidades y desafíos. Las empresas deben ajustar sus estrategias a su debido tiempo y desarrollarse en consecuencia.

Mientras Jara et al. (2018), establecieron que es parte de la fortaleza de una empresa en contar con profesionales que califiquen para un puesto de grandes funciones, porque cuentan con resultados que demuestren que son únicas esas capacidades, mediante la experiencia o talento con experiencia, lo cual potencia ser uno mismo en defenderse ante los demás y al mismo tiempo de competir por mejores aspiraciones de querer ser grande. Por su parte Huo (2022), el talento humano está conformado por un conjunto de capacidades que cada persona desarrolla o ejerce durante su formación educativa; al mismo tiempo es parte de un don único de poder hacer grandes cosas, lo cual es lo que muchas empresas demoran en conseguir para tener una estabilidad de personal de poder enfocarse

en los asuntos que va transcurriendo en una empresa, ya que no es factible estar en rotación de personal porque no se centralizan en desarrollar las actividades como debe ser, logrando a que perjudique su crecimiento.

Además, para Huo (2022), también describió que el talento humano busca competencias laborales, porque la demanda de conseguir profesionales que estén bien desarrolladas sus habilidades es muy escasa de conseguir. Por ello, pocas empresas rescatan este tipo de trabajadores, y no dudan en contratarlos de inmediato brindando un buen clima laboral y de formar con beneficios de que no pueda desistir de no querer trabajar con cierta entidad. Por otro lado, se explaya de que algunos aprovechan de su talento al máximo de ser como un mercado de mayor valor demandante, si necesitan parte de sus servicios, ya que la experiencia les ha enseñado en ser muy hábil, de poder solucionar un problema en menos tiempo. Ante tantos años de estudio su formalización están condiciones increíbles que cualquier entidad quisiera que se aparte de su sociedad, lo cual es favorable como trabajador de tener como defenderse ante tantos obstáculos que suelen presentarse.

Por su parte Chiavenato (2009), el talento humano es una persona que demuestra que tiene la capacidad de poder resolver problemas, de forjar a que se sometan a una comunicación significativa, al ya pertenecer parte de una organización, donde no solo es ser parte de su experiencia sino compartirla, donde intercambios aumente nuevos aprendizajes, donde la institución se sentirá menos preocupado al ya contar con profesionales capaces de centrarse en que la entidad funcione respetando ciertas políticas y normativas, determinando en no afectar la integridad que desarrolla la organización. Mientras Han (2022), menciona que las empresas de grandes potencias buscan talento que promuevan cambios en su organización, donde crean que sus propuestas son conmovedoras de ser acertadas para una mejor remodelación de funciones y distribuciones de actividades, donde se enfoca en las funciones que se les asigna, y de que no va dejar de existir a que el talento cada vez se desarrolle por conseguir estabilidad social y económico.

En cambio, Liu (2021), afirmaron que el talento humano es muy representativo para las empresas que ya lo tienen, donde sienten que su imagen organizacional

va cambiar, porque el buen trabajo de recursos humanos ha hecho de tener la posibilidad de que se integren nuevas formas de como poder cumplir con la misión y procrear estabilidad de mantener un funcionamiento eficiente y tengas metas por describir hasta lograrlo cumplir. Para Yang et al. (2021), al contratar personas con talento único es muy confortable de tener el placer de poder trabajar con grandes profesionales que no solo buscan emplear sus aprendizajes, sino también de enseñar como poder seguir un nuevo direccionamiento de actividades, de ser creíble al conseguir grandes puntajes de desarrollarse, porque son profesionales que se enfocan en cada detalle para conseguir el resultado que se proponen, lo cual no quisieran desperdiciar, porque valoran su esfuerzo de que es válido buscar formas de como poder ganar en que sus habilidades no sean destruidas.

Según el autor Guo (2022), revela que el talento humano al ya ser parte de una organización, se enfoca en desarrollar un plan de por dónde empezar, y que hay que cambiar y mantener, de ver si cuenta con las herramientas necesarias, de acuerdo a eso va tener una guía de cómo seguir direccionando, porque se concentran en que la empresa los necesita y quieren lo mejor de ellos y al mismo tiempo confían en su potencia de hacer un buen trabajo. Mientras tanto Zeng (2021), la estabilidad de un trabajador es porque su talento es valorado, y tiene bien en claro cuál es su posición frente al ocupar un puesto dentro de la empresa, por lo que solo sigue su plan de poder conseguir un camino más rápido de poder conseguir resultados de ser eficiente para ser mostrados y determinar qué tan importante ha sido su esfuerzo al concentrarse en nuevas formas de proyectarse, ya que esto lograra a que la entidad lo dote por un mejor puesto y así ir escalando hasta sentirse que ha logrado ser capaz.

Según Zhao y Tu (2021), el talento es el elemento central de la competitividad de una empresa y tiene una profunda importancia para la realización de cumplimiento de metas, forjando a una estadía sostenible de la empresa. Pero en el proceso de operación real, en su mayor parte de establecimientos no pueden encontrar los talentos existentes cuando surge la demanda de talentos. Además, Wu (2021), la gestión del talento tradicional separa principalmente los diferentes módulos de trabajo de la gestión del talento y no puede garantizar que las empresas puedan obtener un suministro continuo y

adecuado de talentos. En tanto, Ni (2022), el área de recursos humanos se ha dado cuenta de la integración efectiva de varias actividades ante la elección de manera verbal y práctico, de ser un resultado eficiente de rendimiento, de estar enfocado con ideas de sistemas y procesos y ha crecido hasta convertirse en un recurso competitivo estratégico para las empresas, porque ya tienen en cuenta que es mejor así de poder postular.

Además, Li y Zhou (2022), la tecnología de los países desarrollados internacionales se ha producido relativamente temprano, siempre ha ocupado una posición de liderazgo y ha ocupado un determinado mercado chino. Aunque la tecnología de la información nacional comenzó tarde, también se está desarrollando rápidamente. Pero lo que genera importancia es que el talento humano ya se desarrolló mucho más al ya contar con herramientas completas, de poder innovar y reforzar su experiencia, donde la tecnología abarca de poder brindar una información completa de lo que quiere saber e investigar, lo cual ayuda al hombre formarse mucho más, siempre y cuando se tenga presente los valores y principios para ser contratados en cualquier medio de disponibilidad para ocupar un puesto de trabajo.

Las **dimensiones** son determinadas por Chiavenato (2009), siendo estas las siguientes: Dimensión 1: **Incorporación:** Es formar parte de una organización, al ser ya contratada o al ya haber firmado un acuerdo a que funciones va estar a cargo y bajo su responsabilidad demostrar resultados eficientes. Además, Jara et al. (2018), un trabajador ya se incorpora al ya haber pasado la prueba de entrevista oral como práctica, donde la entidad le designa sus funciones por lo cual debe responder ante cualquier percance, ya que está bajo su responsabilidad de controlar. Asimismo, Huo (2022), lo que busca en un trabajador es que su incorporación sea temporal, de mostrar su empeño con responsabilidad y honestidad, donde la empresa enciente su avance como profesional de ser un aportador importante de ideas, innovación para poder cumplir las metas como parte de su visión de seguir entregando la empresa a sus servidores.

Dimensión 2: **Organización:** Es un conjunto de personas integrada a una entidad donde cada uno cumple una función diferente o de acuerdo a su

experiencia profesional, donde llevan consigo una comunicación significativa de poder dialogar en solución de cómo dirigir la entidad mediante sus actividades. Aunado a ello, Han (2022), es donde un grupo se adjunta de hacer posible a que la misión de la empresa sea intacta, de direccionar y mantener estable el funcionamiento de sus actividades, y al mismo tiempo producir para conseguir su desarrollo d nuevas oportunidades. Además, Liu (2021), la organización es parte de quienes direccionan la empresa, y son capaces de resolver problemas de no afectar a la empresa poniendo en debilidad, son personas comprometidas con su labor de estar preparados para cualquier riesgo en función de mantener a un buen margen a la entidad.

Dimensión 3: **Incentivos**. Es parte de alentar al trabajador, donde su esfuerzo y dedicación es valorado por la organización, y es por eso que la organización decide compensarlo, por demostrar un buen rendimiento y ser un aportante principal, que ayuda a que la entidad esté en mejor posición. Asimismo, Yang et al. (2021), es una compensación que las empresas brindan a su trabajador, al ser elegido como mejor trabajador, impulsando a que otros puedan formar parte de este premio para una próxima, y entre ellos demuestren su mejor comportamiento de profesionalismo, y sean capaces de dar mucho más, ya que todos quisieran ocupar el lugar de tener un incentivo por su buen trabajo. Además, Guo (2022), incentivar es a impulsar que siga demostrando un mejor rendimiento como profesional, de ser eficiente y transparente con las funciones que cumple dentro de una organización, donde esté para todo momento que se le necesite en ayudar a resolver problemas y gracias a esta motivación la empresa logra fortaleza para su empresa.

Dimensión 4: **Desarrollo personal**. Es parte de generar nuevos aprendizajes mediante capacitaciones, donde no solo te desarrollas como persona, sino como profesional. Esto determina tu buen aspecto, de tener principios y ser responsable ante los planes que te encomiendan poder ejercer, donde todo es un proceso para alcanzar seguir siendo mejor persona. Además, Zeng (2021), es parte de los comportamientos que van cambiando de acuerdo a como van siendo educados, donde se van formando en personas capaces de poder defenderse por sí mismo como profesional o de contar con única experiencia de resolver los problemas en menos tiempo. En tanto, Zhao y Tu (2021), es

transformar a una persona en lo que era mayor que antes con nueva experiencia y nuevas capacidades de poder aprender, donde con el tiempo se va convirtiendo en un profesional único con su talento de poder enfrentarse con los demás, donde la competencia se involucra para conseguir un puesto de pertenecer a una organización importante.

Dimensión 5: **Acondicionamiento**. Es tener un buen ambiente donde los trabajadores puedan desarrollar sus funciones en responsabilidad de hacer funcionar las actividades que la empresa tiene como rubro comercial. Además, Wu (2021), es parte también de un clima laboral donde cuente con las herramientas y equipo de trabajo en su disposición de hacer una buena producción, lo cual es muy importante tener en cuenta el lugar de poder ocupar para realizar las actividades de la mejor manera. Asimismo, Ni (2022), muchos trabajadores es poco complicado adaptarse a un nuevo trabajo por el acondicionamiento que dispone, pero también existe lo contrario de acostumbrarse de inmediato, porque hay un mejor lugar con un mejor ambiente de cumplir con sus responsabilidades sin quejas.

Dimensión 6: **Auditoria**. Es el análisis determinado por un control, donde solo busca pruebas, para poder determinar en qué están las fallas y que es lo que se debe de mejorar, no está afecto a sanción, solo de indicar el orden de cómo debe ser administrado de acuerdo a las políticas y normas, por lo que ya todo funcionario tiene entendido. En tanto, Li y Zhou (2022), es revisar mediante pruebas para enfocarse en la formalidad de hacer un buen trabajo mediante las distintas operaciones que se desarrollan en una entidad, donde de acuerdo a sus análisis de va determinar si se cumple de acuerdo a las normativas, de tener derechos los colaboradores como corresponde la ley. Asimismo, Jiaping (2022), son investigaciones drásticas donde personas con gran experiencia cumplen esta función, de incentivar a que se cumpla las normativas como pare de mantener la formalidad de sus actos, y seguir en la apariencia del mercado.

Respecto a las teorías de la variable **ejecución de obras por administración directa**, se integró lo siguiente: **Teoría de juegos y contratos de obra pública**, Es parte del desarrollo sobre una obra ya propuesta de ser llevada con formalidad cada avance, donde existe una gestión que se hace cargo de la

operación, donde hacen que se cumpla el contrato ya firmado de una entrega en buenas condiciones. (Moreno, 2020). Por otro lado, **teoría de Ejecución**, es dar la validez de cumplir con un acuerdo mediante el proceso legal, para ser desarrollada cada obra, donde el cumplimiento representa la formalidad de estar atento a cada avance de cada obra, y representar sustentos que identifique que se está ejerciendo según lo contratado, para evitar una intervención judicial, si el caso fuera de interrumpir las normativas (López, 2014).

En relación a las teorías que refuerzan los conceptos abordados, para la **ejecución de obras**, se citó al Decreto Supremo N° 082-2019-EF, las actividades que desarrollan un grupo de contratistas profesionales en mejorar infraestructuras de acuerdo a presupuesto aprobado. También según el acuerdo de reforzar con materiales de calidad para una duración a largo plazo, donde su entrega beneficia a muchos usuarios de poder hacer un buen uso de cada obra que la gestión pública aprueba y emite su autorización. Además, en este aspecto se designa un ejecutor de obras, de poder estar al tanto de la recepción de los materiales y que todo sea utilizado según su conformidad, y sea un producto de calidad donde se refleje en una larga duración al ser entregado ya todo en buen acabado y buenas condiciones.

Según Konya (2020), al contar con una administración directa, quiere decir que se cuenta con recursos propios de poder hacer una estructura o una obra en bienestar social. Mayormente son los municipios que al contar con sus propios ingresos pueden hacer su propio presupuesto u cubrir con sus propios fondos de poder renovar algo que no esté generando un buen funcionamiento. Asimismo, Cheng y Wu (2021), las distintas gestiones municipales cuentan con sus propios ingresos económicos como parte de las aportaciones mediante impuestos municipales. Al mismo tiempo de poder existir regalías, pero lo buenos que pueden cubrir ciertos gastos de mejorar y renovar su propia comunidad, donde gracias al apoyo de todo se hace posible, de seguir forjando a un mejor desarrollo.

Según Khobragade et al. (2018), también se incluye la designación de un gestor de obras quien se ocupe de hacer cumplir de poner el plan en operativo, donde se relacione con la formalidad de supervisión de entregar un sustento de

conformidad sobre las obras que se va efectuar, ya que incluye recursos materiales y económicos incluso mano de obra que se relaciona de hacer una obra con una mejor infraestructura. Asimismo, Ji et al. (2020), la gestión administrativa es poder demostrar su capacidad de influir a que las actividades se desarrollen con formalidad de acuerdo a la lista de aprobaciones de presupuestos de obras, donde ya existe una distribución de fondos propios de poder hacer realidad su nueva infraestructura o referentes a otros gastos de mantenimiento en favor de una mejor estabilidad de un buen servicio.

Para Wang et al. (2021) el liderazgo es ejercida por un profesional de saber sobre construcción, materiales, y todo lo que tenga que ver con este proceso, por lo tanto, lo que trata cada sector público es cumplir con su deber de remontar a un mejor desarrollo para un país, y enfatizar a un mejor bienestar y calidad de la vida, y todo esto se logra gracias a la aportación de cada ciudadano de hacer posible las grandes obras con sus propios fondos como mejorar su propia comunidad. Además, Arratia et al. (2021), manifiesta que la administración directa sobre el desarrollo de obras públicas también hace parte de cada municipio, donde cuenta con su propio recurso económico de poder brindar mejores servicios para su comunidad, de brindar mantenimiento, de seguir proyectando nuevas obras, lo cual eso hace la fuerza de una gestión eficiente que se preocupa por dar lo mejor, y hacerse cargo de los manejos de una gestión eficiente y transparente.

Mientras Marle (2020), afirmó que la gestión administrativa directa trata de demostrar que cada jurisdicción puede adjuntar sus propios recursos como parte de tener un sustento de poder hacer inversión pública. Implica en convertir en una mejor imagen a la comunidad que lidera y la población está de acuerdo de poder ayudar aportando al cumplir con sus obligaciones, además de potenciar sus fortalezas de manera individual; incluyendo educarse como personas para un mejor desarrollo y crecimiento del lugar que pertenecen. Por otra parte, Li et al. (2021), describieron que la poca formalidad de las autoridades que dirigen una gestión pública no se concentra en cumplir las normativas como realmente la población espera, mediante el voto se les brinda la confianza de poder direccionar y hacer grandes obras en su comunidad como parte de que se sigan

desarrollándose y tengan nuevas oportunidades de sustentarse económicamente.

De acuerdo a Zhao (2022), cada gobierno está a cargo de poder velar por su jurisdicción designada y elegida por la sociedad. Deben estar dispuestos a servir y cumplir con las necesidades de su comunidad, al ser parte de manejar una gestión que autoriza la administración de poder direccionar sus propios recursos económicos. Es necesario que puedan proyectar por sí mismos sus propias obras de acuerdo a lo que se va consiguiendo poder sustentar. En tanto, Iermolenko y Ámo (2020), señalan que la base principal para tener mayor inversión es realizar contratos para una nueva proyección, cumpliendo prioridades de un mejor bienestar como sociedad y país. En tanto, Smith et al. (2020), toda gestión pública tiene como prioridad invertir en obras, porque cada vez se tiene solicitudes de presupuestos, para encaminar y seguir desarrollándose; por tanto, las necesidades son muchas por lo que hay que cumplir y debatir.

De acuerdo a Umar y Ariff (2020), la proyección para un mejor desarrollo de un país ya depende mucho de las autoridades que se eligen de poder manifestarse y concentrarse en cumplir sus deberes bajo las funciones de ser supervisadas. Se puede demostrar el rendimiento que ocupan y se esfuerzan por mantener el lugar, ya que no solo hablamos de ordenar documentos y archivarlos, sino que nos referimos a la disposición de recursos económicos que un Estado opta mediante ingresos tributarios y municipales. Siendo parte de tener un control estricto para una mejor distribución de gastos frente a la realización de obras que se va aprobando, por lo tanto, es ahí donde se quiere ver la calificación de la eficiencia y transparencia de sus autoridades frente al manejo de un gobierno abierto, donde no se tenga nada que oculta a la sociedad.

Según Leicht et al (2020), las autoridades son influyen para que país pueda estar en decaídas y avances, ya que ellos disponen el cargo de controlar y provisionar los recursos económicos que ingresa y sale de un país. Bajo su administración directa tiene la disposición de sustentarse por sí mismos para poder ejercer sus propios proyectos, buscando garantizar una calidad de vida, de velar por sus propias prioridades y dar el ejemplo a las demás jurisdicciones municipales.

Además, Willar et al. (2019), es importante que una gestión se desarrolle un control interno de poder interrogar que se cumplan las funciones en base a normativas y al mismo tiempo tener en información ordenada y sustentada según las operaciones que se realizan o se ejercen durante su periodo de gestión.

Sobre las perspectivas de Andía et al. (2020), detalla que la ejecución de obras es poder tener una respuesta decisiva de la obra que se va desarrollar. La planificación es en base de la necesidad que se quiere cumplir con la sociedad, por lo tanto, es ver a detalle su inversión a necesitar, si se cuenta con la disponibilidad de su sustento, y en qué es lo que conviene ser realizado. Al mismo tiempo se cuenta con la participación de un gestor de obras para poder estar en supervisión, incluso de los planos que se desarrollen de acuerdo a lo contratado por la entidad privada. Esto ayudará a que su entrega sea como se ha elegido su diseño y esté cumpliendo un acto de promesa de seguir ejerciendo más obras por mejorar un desarrollo de un país (p. 227).

Para Silva et al. (2018), establecieron que, para la aprobación de una determinada obra, se da inicio al desarrollo de una investigación donde se debate entre autoridades internas para ver si es correcto poder ser enviada al gobierno central. Es ahí donde entra al proceso de ser analizado y evaluado, llegando a una aprobación. Se procede con las contrataciones de las empresas privadas, para poder solventar con bienes y servicios, de acuerdo al presupuesto que indica en de cada uno. Esto designa un gestor de poder calificar para poder controlar todo este proceso de recepción de materiales y el uso respectivo dentro de la obra solicitada, permitiendo su eficiencia de una mejor distribución y que se entregue en buenas condiciones la obra contratada.

En cuanto a las **dimensiones** de la variable, se citó al Decreto Supremo N° 082-2019-EF. En ella definen las siguientes: **Dimensión 1. Inicio.** Es la parte de dar inicio a la requerida obra, sobre sus beneficios y representantes de tomar el control y mando, por lo que se designa un gestor de obras de poder hacerse responsable de los términos y acabados en un buen estado. Además, Santelices et al. (2019), solicita el profesionalismo de poder brindar detalles de las medidas, el lugar y cómo es su estudio de suelo, donde no pueda afectar a la población, donde ya se solicita un examen completo. Por último, Guzmán et al. (2020), es

hacer la presentación de los detalles mediante un informe de carácter legal y entendible para poder validar un acuerdo severo y concreto sobre lo que se está requiriendo empezar acerca de una nueva obra en bienestar de la sociedad.

Dimensión 2. Ejecución. Es la determinación de al ya haber tomado una decisión de poder dar inicio a una obra, siempre y cuando se tenga presente los contratos acordados de bienes y servicios, y que todo esté bajo supervisión de poder controlarse su transparencia de dar un buen uso a sus implementos. Asimismo, Paricahua (2022), que el proceso de contratación para la designación de cada obra, debe ser sometida a un contrato legal, donde ambas partes están de acuerdo en cumplir una función, de acuerdo a lo requerido. Por último, Gutiérrez et al (2021), sostiene que, en la determinación de un análisis financiero, se debe ver la sostenibilidad para una determinada obra. La distribución debe ser por acuerdos legales con el porcentaje de poder realizar su infraestructura.

Dimensión 3. Entrega de obra. Hace referencia a la estabilidad y el buen acabado de la obra contratada y de estar en buenas condiciones de poder dar su uso. Al mismo tiempo que su duración sea pertinente al haber cumplido el trato de presupuesto; por otro lado, también es el encargo el gestor de obras que designan para su seguridad de control desde un inicio hasta un final. Además, Silva et al. (2018), toda obra tiene un plazo de entrega, por lo cual debe ser cumplido; puede tener atrasos siempre y cuando se justifique los hechos bajo documentos legales, ya que eso no forma parte de que la obra no fuera entregado en el tiempo establecido; situación que no es conveniente para nadie. Por último, Andía et al. (2020), también se presenta un documento final de todos los avances, al describir su contenido, los materiales a utilizar, la mano de obra, etc., de poder archivarse que la obra ha sido realizada bajo un acuerdo de entrega y se designado un presupuesto suficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

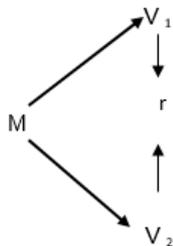
Tipo

Fue **básica**, porque se estableció conceptos de buena comprensión y entendimientos sobre las variables, con la contención de aspectos fundamentales según lo investigado en relación al problema (Concytec, 2018).

Diseño de investigación

No experimental, porque durante todo el desarrollo fue agregado información de una única observación sobre la reacción de las variables, además no se modificó las variables, lo cual sirvió para ser analizado. (Cabezas et al. 2018). Fue de **enfoque cuantitativo**, Hernández et al. (2014), consideran que se procedió a contar con datos numéricos, donde se necesitó hacer comparaciones para responder la hipótesis planteada, mediante un análisis y evaluación. También presentó un **alcance descriptivo correlacional**, descriptivo, ya que se orientó hacia la determinación de descripciones, porque se pretendió conseguir como objetivos sobre la relación de las variables. Se trató de medir el grado de relación, para poder debatir sobre su información encontrada, para una mejor intervención de su desarrollo, asimismo fue corte transversal, ya que se desarrolló en una sola oportunidad (Cortes e Iglesias, 2004).

Esquematización:



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión del talento humano

V2 = Ejecución de obras por administración directa

r = Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Ejecución de obras por administración directa

Nota: La operacionalización se pudo conocer en los anexos.

3.3. Población, (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis

Población. Conjunto de elementos con características similares que fueron objeto de estudio (Arias, 2012). En la presente investigación, la población estuvo conformada por 45 colaboradores en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022 (Área de personal de la MPB).

Criterios de selección

Inclusión: Se incluyó al personal nombrado, CAS y con más de tres meses de experiencia

Exclusión: Se excluyó a los locadores, practicantes, alcalde y regidores.

Muestra. Son aquellos elementos que se extrajeron de la población con características similares para ser estudiados (Arias, 2012). Se consideró a 45 colaboradores en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, muestra censal.

Muestreo

En la presente investigación no se hizo uso del muestreo debido a que se trabajó con la totalidad de la población

Unidad de análisis: Estuvo constituida por un colaborador de la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Se utilizó a la encuesta, según, Cruzado (2021), permitió captar resultados descriptivos donde se buscó conocer características propias de las variables.

Instrumento

El instrumento de la gestión del talento humano fue el cuestionario, de elaboración propia, integrado por 18 enunciados, dentro de los cuales fueron 6 dimensiones. Siendo las puntuaciones a cada ítems de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. La variable se midió en tres rangos: Bajo (18-42), Medio (43-66) y Alto (67-90) de acuerdo a sus valores mínimos y máximos.

En tanto, el instrumento para medir la variable ejecución de obras por administración directa fue el cuestionario, también de elaboración propia, integrado por 15 enunciados estructurados en 3 dimensiones. Siendo las puntuaciones a cada ítems de: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre. La variable se midió en tres rangos: Bajo (15-35), Medio (36-55) y Alto (56-75) de acuerdo a sus valores mínimos y máximos.

Validez

Fue aprobado a través de profesionales, se equilibró a 5 expertos con prudencia.

Se determinó la puntuación promedio de los expertos se usó la V de Aiken. En cuanto a la primera variable, su resultado arrojó un promedio de 0.92 (92 %). La segunda variable, arrojó un promedio de 1.00 (100 %) de concordancia entre jueces; lo que indico, que tienen alta validez; reuniendo las condiciones metodológicas para aplicarlo.

Confiabilidad

Se consideró el cálculo del Alpha de Cronbach tomando en cuenta que únicamente se aceptó resultados de 0.7 por adelante (Hernández et al., 2014).

Según los resultados obtenidos se calculó la confiabilidad de gestión de talento humano, la cual da como resultado 0,983, la confiabilidad de ejecución de obras por administración directa, la cual da como resultado 0,962 al ser superior a 0,70 estos resultan significativos, por lo que tienen una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Se planteó como primer lugar solicitar autorización para la aplicación y desarrollo de la investigación en la institución en estudio. Seguidamente se estructuró dos cuestionarios de acuerdo a sus dimensiones e indicadores. Dichos instrumentos se validaron por medio de cinco expertos con un análisis de su grado de validez a través del V de Aiken, siendo válidos. Posterior a ello, se realizó la confiabilidad mediante una prueba piloto y los resultados del alfa de cronbach determinaron su alto nivel de confiabilidad. Seguidamente se aplicó a la muestra de estudio de manera presencial, luego se agrupo de acuerdo a las variables en un Excel para su análisis y procesamiento respectivo; finalmente, con sus resultados se llegaron a las descripciones de conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el **método descriptivo** mediante la presentación de tablas y figuras estadísticas de acuerdo a las frecuencias, porcentajes. Además, se usó el **método inferencial** para la contratación de las hipótesis, utilizándose la prueba de normalidad Shapiro-Wilk; obteniendo una distribución no normal. De acuerdo a estos resultados para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman. Finalmente, el uso del **método inductivo y deductivo** para el análisis de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Se mencionó: **Autonomía**, hizo realidad de que cada participante tenga la libre potestad de responder y nos brindó información de la institución con mayores detalles. **Justicia**, que el trato fue para todos iguales, los que hacen parte de esta investigación son de mayor consideración por su aportación de información. **Beneficencia**, porque beneficia a la institución de poder darse cuenta de ciertas equivocaciones que ha estado enfrentando durante el funcionamiento de sus actividades. **No maleficencia**, los resultados obtenidos e interpretados, no se trató de perjudicar a nadie solo es parte de una investigación estudiantil, para presentar un mejor enfoque de encaje a la investigación. Finalmente, el **principio de derecho**, donde el investigador acato las normativas o reglamentos dados por la Universidad César Vallejo. Además, **consentimiento informado**, ya que el participante brindó su autorización para la aplicación de los instrumentos.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Tabla 1

Nivel de gestión del talento humano

Nivel	Rango	fi	%
Bajo	18-42	12	27%
Medio	43-66	23	51%
Alto	67-90	10	22%
Total		45	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.

Interpretación

Según la tabla 1, el nivel de gestión del talento humano tiene un, nivel medio en 51 %, nivel bajo del 27 % y alto en 22 %, dichos resultados se deben a los problemas en la ejecución de las obras de manera eficiente dentro de la jurisdicción. Existen algunas que están paralizadas por falta de recursos producto de una mala gestión del presupuesto, otras que presentan problemas legales.

4.2. Nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Tabla 2

Nivel de ejecución de obras por administración directa

Nivel	Rango	f	%
Bajo	15-35	12	27%
Medio	36-55	21	46%
Alto	56-75	12	27%
Total		45	100%

Nota: Cuestionario aplicado a colaboradores en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, muestra censal.

Interpretación

Según la tabla 2, el nivel de ejecución de obras por administración directa tiene un nivel medio en 46 %, nivel bajo del 27 % y alto en 27 %, dicho resultado se debe a los problemas en la ejecución de las obras de manera eficiente dentro de la jurisdicción; dentro de las cuales existen algunas que están paralizadas por falta de recursos, producto de una mala gestión del presupuesto, otras que presentan problemas legales.

4.3. Relación según dimensiones entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humanos	,158	45	,006	,930	45	,009
Ejecución de obras por administración directa	,124	45	,078	,952	45	,059

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra es menor a 50 elementos, se utilizó la estadística de Shapiro-Wilk. Siendo $p = 0.009$ y 0.059 siendo una de las variables menor al nivel de significancia de 0.05 . De tal manera, se demuestra que existe una distribución no normal; en tal sentido para contrastar la hipótesis se empleó el estadístico de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa.

			Incorporación	Organización	Incentivos	Desarrollo personal	Acondicionamiento	Auditoria	Ejecución de obras por administración directa	
Rho de Spearman	Incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,924**	,732**	,971**	1,000**	,957**	,734**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	.	,000	,000	
		N	45	45	45	45	45	45	45	
	Organización	Coeficiente de correlación	,924**	1,000	,770**	,967**	,924**	,949**	,671**	
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	45	45	45	45	45	45	45	
	Incentivos	Coeficiente de correlación	,732**	,770**	1,000	,777**	,732**	,771**	,606**	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	
		N	45	45	45	45	45	45	45	
	Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,971**	,967**	,777**	1,000	,971**	,946**	,744**	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	
		N	45	45	45	45	45	45	45	
	Acondicionamiento	Coeficiente de correlación	1,000**	,924**	,732**	,971**	1,000	,957**	,734**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	.	,000	,000	
		N	45	45	45	45	45	45	45	
	Auditoria	Coeficiente de correlación	,957**	,949**	,771**	,946**	,957**	1,000	,659**	
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	
		N	45	45	45	45	45	45	45	
			Coeficiente de correlación	,734**	,671**	,606**	,744**	,734**	,659**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.

Ejecución de obras por administración directa	N	45	45	45	45	45	45	45
---	---	----	----	----	----	----	----	----

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

De acuerdo a los valores, se determinó que existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de, 0.659, 0.606, 0.671 (correlación positiva moderada) 0.734, 0.734 y 0.744 (correlación positiva alta) un p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), aceptando así la hipótesis de investigación.

4.4. Relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Tabla 5

Relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa

			Gestión del talento humano	Ejecución de obras por administración directa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Ejecución de obras por administración directa	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

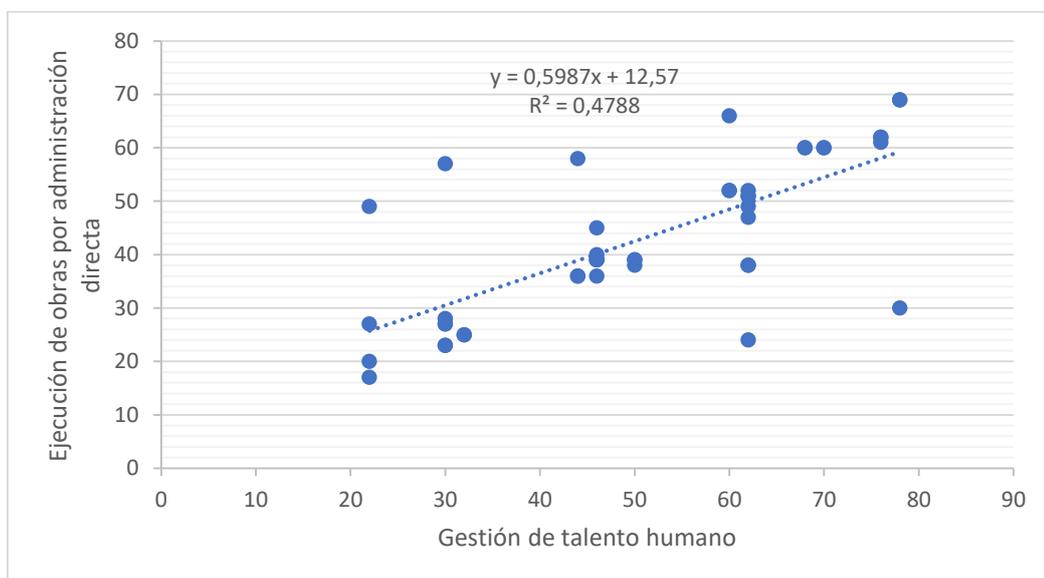
Nota: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

De acuerdo a los valores, se determinó que existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.692 (correlación positiva moderada) y un p-valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01), aceptando así la hipótesis de investigación.

Figura 1

Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa



Fuente: Elaboración propia a partir de las puntuaciones de la base de datos.

Interpretación

De acuerdo a la figura de dispersión se observa que el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.4788$), indica que la ejecución de obras por administración directa depende en 47.88 % de la gestión del talento humano.

V. DISCUSIÓN

En ese capítulo se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, tendiendo como primer resultado que el nivel de gestión del talento humano tiene un nivel medio en 51 %. Dichos resultados se deben a la capacidad insuficiente para gestionar de manera adecuada al personal que labora en las diversas áreas internas, las cuales no reciben las capacitaciones pertinentes para mejorar su nivel de desempeño y obtener resultados sobresalientes para mejorar la competitividad institucional. Esta información coincide con lo expuesto por Castro et al. (2020), indican que, el Banco Solidario de Ecuador cuenta con su propio diseño de talento humano realizado por su gestión, lo cual establecen que fue necesario poder especificar los roles y condiciones que requiera y se cumplan según reglamento. En las entrevistas a los ocupantes o trabajadores, se ha rescatado que influye bastante el orden de funciones donde cada uno cumple sin ser necesario de estar consultando a sus superiores sobre lo que deben de ejercer. Además, las funciones o nuevas actividades se designan cada día, donde ya saben que presentar, su meta y objetivo a cumplir, con ello la gestión se ha visto convencida en poder enfocarse con propuestas de hacer un mejor trabajo. En tanto, Armijos et al. (2019), deduce que, la gestión encargada del personal laboral, ha sido más estricta en función de contratar a su personal, por las adquisiciones de políticas que la misma gestión han acordado. Por ello, se reciben talentos con habilidades que convengan su buen trabajo, porque así se requiere para cumplir funciones importantes; además, el área de recursos humanos no solo contrata también está pendiente de poder desarrollar una evaluación constante para poder ir calificando el nivel de rendimiento que está demostrando en cada uno de sus puestos. Forjando de esta manera a que se esté llevando un mismo ritmo de actividades para conseguir el logro de metas. Gracias a esa gestión se ha podido observar que influye mucho en mantener un personal fijo, porque han demostrado que el área de recursos humanos se ha enfocado en un buen trabajo de responsabilidad.

Además, Chiavenato (2009) consiste en todos aquellos lineamientos normativos para el manejo del personal que se encuentran orientados a recolectar y recepcionar trabajadores en función de que sea de fortaleza para la empresa que le contrata, donde demuestre rendimiento y productividad de acuerdo a las actividades que se le emite, y además mostrando eficiencia en cumplimiento de sus funciones. Asimismo, Jara et al. (2018), han mencionado que el talento humano representa la defensa a uno mismo, como profesional único, donde no solo es necesario ser un certificado o titulado para disponer de habilidades, sino es basarse en la experiencia y tantos años de dedicación, de reforzar el don de poder sobrevivir y conseguir grandes recursos de tu bienestar económico. Asimismo, Huo (2022), menciona que, la gestión del talento se refiere a las expectativas del capital humano requerido por la organización y los planes para satisfacer estas necesidades previstas. Durante la última década más o menos, la gestión del talento ha ganado importancia, tanto para la industria como para el mundo académico, porque se tienen la necesidad de contar con profesionales que estén al mando de realizar funciones que la empresa no puede cubrir. Sin embargo, si necesita de contar con personal eficiente y transparente, que no le gusta ser vigilado, porque tiene entendido qué funciones va cumplir y por su currículum ya cuenta con experiencia de poder entender qué es lo que se quiere seguir construyendo para un mejor bienestar social, lo que cada país necesita en cuanto menos posibilidades se ejercen. En tanto, Guo (2022), define que, una gran cantidad de comportamientos cooperativos han producido una gran cantidad de resultados cooperativos y, posteriormente, trajeron una gran cantidad de cooperación e intercambio de datos. También se ha formado silenciosamente una enorme red de colaboradores, y cómo extraer información valiosa sobre los distintos comportamientos a sus habilidades, forjando parte de una investigación de validar a una mejor enseñanza, entre los cuales la recomendación de talentos, es uno de los temas más importantes.

Asimismo, el nivel de ejecución de obras por administración directa tiene un nivel medio en 46 %, dichos resultados se deben a los problemas en la

ejecución de las obras de manera eficiente dentro de la jurisdicción. Existen algunas que están paralizadas por falta de recursos producto de una mala gestión del presupuesto, otras que presentan problemas legales. Resultados que concuerdan con lo expuesto por Vaicilla et al. (2020), mencionan que, la disponibilidad de presupuesto ayuda a que la empresa tenga una visión de las necesidades de nueva infraestructura o gastos para mejorar el país, donde las decisiones son tomadas por el gerente como parte de poder debatir mediante la junta, que si es válida o cuentan con sustento puede cubrir dicho proyecto y que sería su beneficio. Por lo tanto, las autoridades de Ecuador han decidido poder enfocarse en desarrollar presupuestos, que enfoquen a dar muestras de los detalles a necesitar para una nueva inversión. Resultando que ayuda mucho de que se puedan organizar y llegar a un acuerdo factible como parte de cuidar la economía de un país, de proceder a un gasto justo y eficiente. Asimismo, Flores (2019), indica que, la gestión al centralizarse en beneficios de un solo lugar, no están logrando cumplir con las demás obras que siguen en lista de aprobación, por lo que no hay una significancia de que la ejecución de obras sea de prioridad para todos los municipios. Llegando a que la población presente sus quejas de no cumplir como autoridades de dar un mejor beneficio y calidad de vida como lo prometen en campaña política. Sin embargo, pese a contar con una rentabilidad estable de poder lograr el desarrollo de mayores obras sin paralizar, de no ser justo solo incumplen con las aprobaciones, de que se deje de seguir aportando y no se consiga una manera de poder recuperarse.

Aunado a ello, Khobragade et al. (2018), también se incluye la designación de un gestor de obras quien se ocupe de hacer cumplir, de poner el plan en operativo, donde se relacione con la formalidad de supervisión de entregar un sustento de conformidad sobre las obras que se va efectuar. Se incluye, además, recursos materiales y económicos, incluso mano de obra que se relaciona de hacer una obra con una mejor infraestructura. Asimismo, Ji et al. (2020), menciona que, la gestión administrativa es poder demostrar su capacidad de influir a que las actividades se desarrollen con formalidad de acuerdo a la lista de aprobaciones de presupuestos de obras.

Para ello, ya existe una distribución de fondos propios de poder hacer realidad su nueva infraestructura o referentes a otros gastos de mantenimiento en favor de una mejor estabilidad de un buen servicio.

Además, existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de, 0.659, 0.606, 0.671 (correlación positiva moderada) 0.734, 0.734 y 0.744 (correlación positiva alta) un p-valor igual a 0.000 (p-valor \leq 0.01). Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Mendivel et al. (2020), quienes indican que la gestión administrativa con el área de recursos humanos no llega a un buen entendimiento. Se confunden las funciones de poder ejercer. Pese a ello, recursos humanos ha tratado de emplear su función como debe ser, de conseguir el rescate de profesionales con experiencia y el talento, de hacer formar parte de la entidad en dar lo mejor y apoyar con cumplir las metas establecidas. Por lo que en base a esto las variables no tienen una relación que se identifique en una buena acción. En consecuencia, es regular que la gestión no esté cumpliendo con su deber como debe ser, y donde debe tratar mejor de seguir el orden de los pilares administrativos como parte de seguir logrando una fortaleza como institución. Además, Valenzuela (2022), mencionan que, es importante que la gestión encargada del control del personal opte por invertir un poco más en su personal, de incentivar al cumplimiento de las capacitaciones como parte de fortalecer y actualizarse y ser implicados en sus mismos roles de ayudar a mejorar la entidad, introduciendo a un mejor modelo de actividades que demuestren su integridad y desarrollo. Por lo tanto, la gestión ha decidido que ya se va ejercer de manera periódica las capacitaciones para seguir formando profesionales con mayor experiencia de que sigan siendo competentes y además emplear sus capacidades como parte de que la entidad lo necesita, y lo requiere para una formalización de ser una entidad representativa.

En tanto, Wang et al. (2021), menciona que, es ejercida por un profesional de saber sobre construcción, materiales, y todo lo que tenga que ver con este proceso. Por ello, lo que trata cada sector público es cumplir con su

deber de remontar a un mejor desarrollo para un país, y enfatizar a un mejor bienestar y calidad de la vida. Todo esto se logra gracias a la aportación de cada ciudadano de hacer posible las grandes obras con sus propios fondos como mejorar su propia comunidad. Además, Arratia et al. (2021), manifiesta que la administración directa sobre el desarrollo de obras públicas, también hace parte de cada municipio, que cuenta con su propio recurso económico de poder brindar mejores servicios para su comunidad, brindar mantenimiento, seguir proyectando nuevas obras. Esto hace la fuerza de una gestión eficiente que se preocupa por dar lo mejor, y hacerse cargo de los manejos de una gestión eficiente y transparente.

Mientras Marle (2020), afirmó que la gestión administrativa directa trata de demostrar que cada jurisdicción puede adjuntar sus propios recursos como parte de tener un sustento de poder hacer inversión pública, de poder convertir en una mejor imagen a la comunidad que lidera. La población está de acuerdo de poder ayudar aportando al cumplir con sus obligaciones. Por otra parte, Li et al. (2021), describieron que la poca formalidad de las autoridades que dirigen una gestión pública no se concentra en cumplir las normativas como realmente la población espera, ya que ello mediante su voto les brindan la confianza de poder direccionar y hacer grandes obras en su comunidad con el fin de que se sigan desarrollándose y tengan nuevas oportunidades de sustentarse económicamente.

Finalmente, existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.691 (correlación positiva moderada) y un p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, el coeficiente determinación ($R^2= 0.4788$), indica que la ejecución de obras por administración directa depende en 47.88 % de la gestión del talento humano. Dichos resultados concuerdan con lo expuesto por Rodríguez et al. (2020), indican que, el rendimiento del personal no es lo mismo como se rindió en el examen de ingreso para ocupar un puesto. Por ello, los colaboradores manifestaron que se sienten abandonados por sus superiores, no existe un clima laboral, inversión en capacitaciones.

Resultando un 87% de abandono que no corresponde a una gestión que se preocupa por mantener su personal de seguir ocupando el puesto; pero debido a la necesidad es que han soportado buen tiempo, de seguir dando lo que pueden por la entidad. Por tanto, solicitan poder mejorar esto, ya que podrían ser los resultados mucho peor, de solo hacer que se empeore; razón por la cual se sientan culpables de que no reaccionaron a tiempo de mejorar y dar un mejor servicio a la sociedad. Además, Soto (2020), menciona que, durante el control preventivo de los avances de las obras aprobadas, se ha dado la sorpresa de que no están cumpliendo con los materiales correspondientes y que los comprobantes de su compra solo han estado de pantalla; pero no han sido entregadas en su perfección. En consecuencia, los gestores de obras tienen que responder a este hecho de ser un grave problema. Siendo así se establece que a la gestión pública le falta mucho por tener una mejor distribución de actividades de poder responsabilizarse en dar un resultado óptimo que beneficie a una gestión de lograr ser eficiente y transparente ante la disposición de recursos económicos de mejorar el bienestar social. En tanto, Castro y Delgado (2020), indican que, se ha podido rescatar un personal adecuado de estar en posición de cumplir lo requerido y dar resultados positivos, de seguir mejorando, ser una gestión impecable de que todos se beneficien. Gracias al talento humano han conseguido demostrar a la sociedad de su gran competencia en cumplir con nuevos proyectos de ver en una mejor imagen social, para un mejor nivel de calidad; además de contemplar con un mejor desarrollo en crecimiento de un país, y a la vez sintiéndose contentos las autoridades de poder contar con un equipo profesional enfocado en resolver problemas. Además, el talento humano es una persona que demuestra que tiene la capacidad de poder resolver problemas, de forjar a que se sometan a una comunicación significativa e intercambie sus nuevos aprendizajes.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, Rho Spearman de 0.691 y p-valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, el coeficiente de determinación ($R^2= 0.4788$), indica que la ejecución de obras por administración directa depende en 47.88 % de la gestión del talento humano.
- 6.2. El nivel de gestión del talento humano fue medio en 51 %, dicho resultado se debe a la capacidad insuficiente para gestionar de manera adecuada al personal que labora en las diversas áreas internas; los cuales escasamente reciben las capacitaciones pertinentes para mejorar su nivel de desempeño y obtener resultados sobresalientes para mejorar la competitividad institucional.
- 6.3. El nivel de ejecución de obras por administración directa fue medio en 46 %, dicho resultado se debe a los problemas en la ejecución de las obras de manera eficiente dentro de la jurisdicción. Sin embargo, existen algunas que están paralizadas por falta de recursos producto de una mala gestión del presupuesto, otras que presentan problemas legales.
- 6.4. Existe relación positiva moderada, alta y significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano (Incorporación 1.00, Organización 0.924, Incentivos 0.732, Desarrollo Personal 0.971, Acondicionamiento 1.00, Auditoría 0.957) y la ejecución de obras por administración directa, mediante el análisis estadístico de Rho Spearman de 0.659, 0.606, 0.671 (correlación positiva moderada) 0.734, 0.734 y 0.744 (correlación positiva alta) un p-valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al alcalde de la municipalidad provincial de Bellavista, desarrollar todos los procedimientos del texto único, ordenado y de manera adecuada y oportuna; para canalizar de manera eficiente los trámites y procedimientos de cada programa o proyecto.
- 7.2. Al jefe de personal de la municipalidad provincial de Bellavista, desarrollar capacitaciones continuas para mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores mediante indicadores o instrumentos de evaluación de su desempeño y obtener resultados sobresalientes para mejorar la competitividad institucional; además que permitirá cumplir con los objetivos propuestos por la actual gestión.
- 7.3. Al gerente municipal provincial de Bellavista, realizar reuniones de trabajo con los principales representantes de las organizaciones civiles de la provincia con el objetivo de poder recoger las necesidades y se les incluya en los planes de trabajo, en el presupuesto participativo y gestionar su presupuesto para su ejecución.
- 7.4. Al gerente municipal provincial de Bellavista, mayor supervisión y monitoreo en la ejecución de las obras, mediante la visita in situ a cada una de ellas, para poder ejecutar de manera adecuada los recursos para que sean terminadas en el tiempo establecido y puedan satisfacer las necesidades prioritarias de la población.

REFERENCIAS

- Andía-Valencia, W., Velásquez-Vásquez, J. y Villena-Presentación, R. (2020). La evaluación de proyectos de inversión en el sector Saneamiento del Perú: análisis metodológico. *Dominio de las Ciencias*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1394>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfd bde004/download
- Armijos-Mayon, F., Bermúdez-Burgos, A., Mora-Sánchez, N. (2019), Gestión de administración de los recursos humanos. (artículo científico). *Universidad y Sociedad. Ecuador*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arratia-Martinez, N., Hernandez-Gonzalez, N., Lopez-Irarragorri, F. (2021). Project Portfolio Selection and Scheduling with Resource Allocation, Synergies, and Project Divisibility. *Mathematical Problems in Engineering*. <https://doi.org/10.1155/2021/4163287>
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E. y Figueroa-Saumet, B. (2020) Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. (artículo científico) *Información tecnológica*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Cabezas, E., Naranjo, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodologia de la investigacion científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Castro-Mori, K. y Delgado-Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo

mayo 2020. (artículo científico). *Universidad César Vallejo. Perú.*
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Castro-Vivar, K., Luna-Altamirano, K., Erazo-Álvarez, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. (artículo científico). *Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela.*
<https://doi.org/10.36390/telos221.13>

Cheng, Y., Wu, L. (2021). Optimal Execution considering Trading Signal and Execution Risk Simultaneously. *Stochastic Optimal Control and its Applications.* <https://doi.org/10.1155/2021/5514413>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano.* (3° ed.) Nueva York: Editorial McGraw Hill.
https://www.academia.edu/40458319/Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano_libro_completo_chiavenato

Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT.*
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cruzado, L. (2021). La ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021 (Universidad Cesar Vallejo). In *Psikologi Perkembangan.*
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Decreto Supremo N° 082-2019-EF. *Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado.*

https://diarioficial.elperuano.pe/pdf/0022/LEY_CONTRATACIONES_ESTADO_Y_REGLAMENTOv04.pdf

Flores-Quispe, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. (artículo científico). *Universidad Nacional Del Altiplano - Perú*.
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

Guo, Y. (2022). Design of Financial Management Talent Training Model under Demand Coupling Mechanism and IoT Applications. *AI-Driven Wireless Energy Harvesting in Massive IoT for 5G and Beyond*.
<https://doi.org/10.1155/2022/4739346>

Gutiérrez-Leguía, B. (2019). Indicadores de Calidad para la Gestión de Ejecución de Proyectos de Saneamiento Básico, Huánuco 2011-2015. *Revista Journal Revista*.
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/75/67>

Gutiérrez-Loria, M., Mora-Chavarría, I., Quirós-Campos, J. (2021). Planificación de operaciones de construcción. *Revista Tecnología en Marcha*. <http://dx.doi.org/10.18845/tm.v34i4.5155>

Guzmán-Gutiérrez, P., Heredia-Llatas, F., Collazos-Alarcón, M. (2020). El proceso de verificación técnica y su influencia sobre la calidad en las construcciones del Distrito de Chiclayo. *Revista Universidad y Sociedad*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600187

Han, J. (2022). System Optimization of Talent Life Cycle Management Platform Based on Decision Tree Model. *Analysis of Financial Problems Based on Mathematical Models*.
<https://doi.org/10.1155/2022/2231112>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huo, Y. (2022). Talent Management Recommendation Technology Based on Deep Learning. *Theory and Application of Swarm Intelligence and Machine Learning*. <https://doi.org/10.1155/2022/7697192>
- Iermolenko, O., Åmo, B. (2020). Report from surveys among project participants. *Professional Adaptation*. <https://nordopen.nord.no/nord-xmlui/bitstream/handle/11250/2737754/FoURapport7421.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara-Martínez, A., Asmat-Vega, Alberca-Pintado, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. (artículo científico) *Universidad de Zulia*. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Ji, X., Zhao, M., Zhai, M., Wu, Q. (2020). Query Execution Optimization in Spark SQL. *Big Data Management and Analytics in Scientific Programming*. <https://doi.org/10.1155/2020/6364752>
- Jiaping, Y. (2022). Enterprise Human Resource Management Model by Artificial Intelligence Digital Technology. *Computational Intelligence, Internet of Things and Artificial Intelligence-Based Smart and Sustainable Healthcare Systems*. <https://doi.org/10.1155/2022/6186811>
- Khobragade, S., Nalbalwar, S., Nandgaonkar, B. (2018). Fusion Execution of NaCl on Tree-Shaped MSA. *International Journal of Antennas and Propagation*. <https://doi.org/10.1155/2018/4965627>
- Konya-Akhwaba, J. (2020). The Moderating Influence of Project Scope on Leadership Skills, Stakeholder Management, and Execution of Fibre Optic Infrastructure. *Advances in Civil Engineering*. <https://doi.org/10.1155/2020/5648394>
- Leicht, D., Castro-Fresno, D., Diaz, J. Baier, Ch. (2020). Multidimensional Construction Planning and Agile Organized Project Execution—The 5D-PROMPT Method. *University of Cantabria*. <https://doi.org/10.3390/su12166340>

- Li, G., Ma, J., Shen, Q. (2021). Modeling of Merging Decision during Execution Period Based on Random Forest. *Advanced Data Intelligence Theory and Practice in Transport*. <https://doi.org/10.1155/2021/6654096>
- Li, J., Zhou, Zh. (2022). Design of Human Resource Management System Based on Deep Learning. *BCI-based Mobile Computing in the Internet of Medical Things*. <https://doi.org/10.1155/2022/9122881>
- Liu, Sh. (2021). Design and Implementation of High-Skilled Talent Information Management System Based on Multisensor Information Fusion. *Information Fusion and Its Applications for Smart Sensing*. <https://doi.org/10.1155/2021/3812145>
- López, H. (2014). *Teoría de Ejecución*. <https://teoriageneraldelprocesounivia.wordpress.com/2014/06/20/119/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20de%20ejecuci%C3%B3n%20se,cumplimiento%20voluntario%20y%20no%20es>
- Marle, F. (2020). An Assistance to Project Risk Management Based on Complex Systems Theory and Agile Project Management. *Complexity*. <https://doi.org/10.1155/2020/3739129>
- Mendivel-Gerónimo, R., Lavado-Puente, C., y Sánchez-Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. (artículo científico). *Universidad Nacional de Cañete – Perú*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mercado, D. (2016). *Teorías del desarrollo y gestión de talento humano*. https://prezi.com/dov_irozrgzq/teorias-del-desarrollo-y-gestion-de-talento-humano/
- Moreno, A. (2020). *Teoría de juegos y contratos de obra pública*. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/teoria-de-juegos-y-contratos-de-obra-publica>

- Ni, Q. (2022). Deep Neural Network Model Construction for Digital Human Resource Management with Human-Job Matching. *Cross-Media Data Analytics for Intelligent Computing Based on Deep Neural Networks*. <https://doi.org/10.1155/2022/1418020>
- Paricahua-Laura, H. (2022). Gestión logística y su relación con la rentabilidad de empresas constructoras en la provincia de San Román, Puno. *Quipukamayoc*. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v30i62.22179>
- Rodríguez-Panduro, M., Palomino-Alvarado, G. y Aguilar-Saldaña, C. (2020). Eficiencia, eficacia y transparencia del gasto público municipal. *Ciencia Latina revista multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.108
- Santelices, C., Herrera, R., Muñoz, F. (2019). Problemas en la gestión de calidad e inspección técnica de obra: un estudio aplicado al contexto chileno. *Revista ingeniería de construcción*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732019000300242>
- Silva-Giraldo, C., Dugarte-Mendoza, J. & Mejía-Jálabe, A. (2018). Impacto de los costos de calidad en la ejecución de los proyectos de construcción en Colombia. *Revista EAN, Colombia. Edición especial*, <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2017/1781>
- Smith, J., Li, D., Rafferty, M. (2020). The Implementation Research Logic Model: a method for planning, executing, reporting, and synthesizing implementation projects. *Implementation Science*. <https://implementationscience.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13012-020-01041-8>
- Soto-Arévalo, R. (2020). Eficiencia en la ejecución de proyectos de inversión. *Ciencia latina revista multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.378
- Umar-Ong, M., Ariff-Ameedeen, M. (2020). User Requirement Validation: Challenge Exploration in Pre-project Execution. IOP Conference

Series: *Materials Science and Engineering*.
<https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/769/1/012050/pdf>

Urbina, N. (2015). *Formación Talento Humano según la Teoría de Barney*.
<https://www.grin.com/document/295209>

Vaicilla-González, M., Narváez-Zurita, C., Erazo-Álvarez, J., Torres-Palacios, M. (2020), Transparencia y efectividad en la ejecución presupuestaria y contratación pública en los gobiernos cantonales. (artículo científico). *Koinonía. Venezuela*.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.716>

Valenzuela-Tasayco, Y. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. *Fintech*.
<https://fintech.edu.pe/index.php/fintech/article/view/13/37>

Wang, Y., Li, J., Liu, W., Tan, A. (2021). Efficient Concurrent Execution of Smart Contracts in Blockchain Sharding. *Blockchain for Systems Management and Cybersecurity*.
<https://doi.org/10.1155/2021/6688168>

Willar, D., Yanti-Waney, E., Grace-Pangemanan, D., Goliath-Mait, R. (2019). Sustainable construction practices in the execution of infrastructure projects. *The current issue and full text archive of this journal is available on Emerald Insight at*. 10.1108/SASBE-07-2019-0086

Wu, Sh. (2021). Intelligent Communication Management Terminal in the Construction of Human Resource Management Mode. *Information Security Protection Technology in Industrial Internet of Things*.
<https://doi.org/10.1155/2021/7106104>

Yang, J., Lang, L., Song, Sh. (2021). A Study of Data-Driven Enterprise Human Resource Management Model. *Discrete Dynamic Modeling for Complex Systems Based on Big Data*.
<https://doi.org/10.1155/2021/7790583>

- Zeng, Y. (2021). Research on Social Talent Governance Based on Genetic Algorithm. *AI-enabled Decision Support System: Methodologies, Applications, and Advancements 2021*.
<https://doi.org/10.1155/2021/6288679>
- Zhao, B., Tu, Ch. (2021). Research and Development of Inventory Management and Human Resource Management in ERP. *Deep and Transfer Learning Approaches for Complex Data Analysis in the Industry 4.0 Era*. <https://doi.org/10.1155/2021/3132062>
- Zhao, J. (2022). Comprehensive Budget Execution Performance Evaluation of Companies Incorporating EVA Unsupervised Learning Model. *Federated Learning Driven Data Analytics for Internet-of-Things Applications: Challenges and Solutions*.
<https://doi.org/10.1155/2022/5921443>

ANEXOS

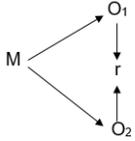
Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión del talento humano	Es el agrupamiento de políticas y prácticas necesarias para la dirección de aspectos administrativos en la identificación, reclutamiento y retención del talento en los trabajadores para lograr niveles de competitividad y productividad altos al interior de una entidad (Chiavenato, 2009)	Conjunto de políticas enfocadas en el reclutamiento hasta la selección del personal dentro de una institución y se medirá de acorde a sus dimensiones e indicadores.	Incorporación	Reclutamiento Selección	Ordinal
			Organización	Orientación de personas. Diseño de puestos. Evaluación del desempeño	
			Incentivos	Remuneraciones Prestaciones	
			Desarrollo personal	Capacitación Desarrollo Desarrollo organizacional	
			Acondicionamiento	Relaciones con empleados Higiene y Seguridad	
			Auditoria	Banco de datos Sistemas de información administrativa	
V2: Ejecución de obras por administración directa	Se califica como un trabajo a la reedificación, desarrollo, innovación, adecuación y expansión de tierras, como, por ejemplo, cambios de estructuras, construcción de hospitales, construcción de centros educativos etc. (Decreto Supremo N° 082-2019-EF)	Es el conjunto de actividades que se hace con los recursos económicos sin pasar procesos de selección, se medirá de acorde a sus dimensiones e indicadores.	Inicio	Reconocimiento del área del proyecto Revisión del expediente técnico Elaboración y presentación del informe	Ordinal
			Ejecución	Control Técnico Control del Contrato Control Económico Financiero	
			Entrega de obras	Pruebas de puesta en marcha (de ser el caso) Participar en la recepción de la obra. De estar en el contrato, formular la liquidación de obra Revisión de la liquidación final de obra Informe final de obra	

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.</p> <p>Identificar el nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.</p> <p>Establecer la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1.- El nivel de gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, es alto.</p> <p>H2.- El nivel de ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022.</p>	<p>Técnica e Instrumentos</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

<p>Diseño No experimental</p>  <p>M = Muestra O1= Gestión del talento humano O2 = Ejecución de obras por administración directa r = Relación entre ambas variables.</p>	<p>Población 45 colaboradores</p> <p>Muestra 45 colaboradores</p>	Variables	Dimensiones		
		<p>Gestión del talento humano</p>	<p>Incorporación</p> <p>Organización</p> <p>Incentivos</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Acondicionamiento</p> <p>Auditoria</p>		
		<p>Ejecución de obras por administración directa</p>	<p>Inicio</p> <p>Ejecución</p> <p>Entrega de obras</p>		

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del talento humano

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca de la gestión del talento humano.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de respuesta
Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

Nº	ÍTEMS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
		N	CN	AV	CS	S
Incorporación						
01	La institución desarrolla adecuado proceso de reclutamiento de personal.					

02	Se publica los resultados de reclutamientos de personal en lugares estratégicas.					
03	La entidad desarrolla adecuados procesos de selección de personal.					
Organización						
04	Brindan los colaboradores una adecuada orientación a las personas.					
05	La municipalidad cuenta con adecuado diseño de puestos de acuerdo a la estructura.					
06	Evalúan los directivos periódicamente el desempeño del personal.					
Incentivos						
07	Las remuneraciones se pagan de manera puntual.					
08	Las remuneraciones son asignadas de acuerdo al puesto que ocupa y funciones que desarrolla.					
09	E paga todas las prestaciones sociales que le corresponde al trabajador.					
Desarrollo personal						
10	Se capacita al personal de manera continuas					
11	Se brinda un desarrollo profesional y personal a cada trabajador.					
12	Existe un adecuado desarrollo organizacional dentro de la institución.					
Acondicionamiento						
13	Existe buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo.					
14	Las relaciones con los superiores son los adecuados.					
15	Existe un plan de seguridad ocupacional dentro de la institución.					
Auditoría						

16	La institución cuenta con banco de datos de los colaboradores.					
17	Se cuenta con un sistema de información administrativa.					
18	Considera que el sistema de información administrativa le ayuda a tomar mejores decisiones a los directivos.					

Fuente: Elaboración propia

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Ejecución de obras por administración directa

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad recoger información acerca de ejecución de obras por administración directa.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta queierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de respuesta
Nunca
Casi nunca
A veces
Casi siempre
Siempre

N°	ÍTEMS DE EJECUCIÓN DE OBRAS POR ADMINISTRACIÓN DIRECTA					
		N	CN	AV	CS	S
Inicio						
01	El personal encargado realiza un adecuado reconocimiento de las áreas proyecto a ejecutar.					

02	El personal revisa los expedientes para asegurarse de los detalles del lugar.					
03	Se revisa de manera adecuada el expediente técnico.					
04	Se desarrolla las actividades de acuerdo a la programación del expediente técnico.					
05	Se elabora de manera oportuna la presentación del informe.					
Ejecución						
06	Se tiene un control técnico en la ejecución de las obras.					
07	Tiene control en el cumplimiento de los contratos.					
08	Los contratos se hacen de acuerdo a las necesidades institucionales.					
09	Existe un adecuado control económico de las obras.					
10	Existe un adecuado control financiero de cada obra de administración directa.					
Entrega de obras						
11	Se realiza prueba de puestas en marca de cada proyecto.					
12	Participan en la recepción de las obras.					
13	Se logra liquidar las obras ejecutadas.					
14	Se revisa la liquidación final para que este conforme.					
15	Se realiza el informe final de la obra.					

Fuente: Propia

Consentimiento y/o asentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Investigador: Rosver Alexer Cieza Benavides

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la **Maestría en gestión Pública** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Bellavista.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022”. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de reuniones de la Municipalidad Provincial de Bellavista. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador: Cieza Benavides, Rosver Alexer, email: rosveralexer@gmail.com y docente asesor Dr. Delgado Bardales, José Manuel, email: jmdelgadob@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Lidonil Ticlla Gonzales

Fecha y hora: 06 de junio del 2023



.....
FIRMA

**Obligatorio a partir de 18 años*

Validación de los instrumentos de investigación

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS Gestión del talento humano

Nº 1	DIMENSION 01: Incorporación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La institución desarrolla adecuado proceso de reclutamiento de personal				X			X					X	
02	Se publica los resultados de reclutamientos de personal en lugares estratégicas				X				X				X	
03	La entidad desarrolla adecuados procesos de selección de personal				X			X					X	
	DIMENSIÓN 02: Organización													
04	Brindan los colaboradores una adecuada orientación a las personas				X				X				X	
05	La municipalidad cuenta con adecuado diseño de puestos de acuerdo a la estructura				X			X					X	
06	Evalúan los directivos periódicamente el desempeño del personal				X			X						X
	DIMENSIÓN 03: Incentivos													
07	Las remuneraciones se pagan de manera puntual				X				X					X
08	Las remuneraciones son asignadas de acuerdo al puesto que ocupa y funciones que desarrolla				X				X					X
09	Paga todas las prestaciones sociales que le corresponde al trabajador				X				X					X
	DIMENSIÓN 04: Desarrollo personal													
10	Se capacita al personal de manera continuas				X				X					X
11	Se brinda un desarrollo profesional y personal a cada trabajadore				X				X					X
12	Existe un adecuado desarrollo organizacional dentro de la institución				X				X					X
	DIMENSIÓN 05: Acondicionamiento													
13	Existe buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo				X				X					X
14	Las relaciones con los superiores son los adecuados				X			X					X	
15	Existe un plan de seguridad ocupacional dentro de la institución				X			X					X	
	DIMENSIÓN 06: Auditoria													
16	La institución cuenta con banco de datos de los colaboradores				X			X					X	
17	Se cuenta con un sistema de información administrativa				X			X						X
18	Considera que el sistema de información administrativa le ayuda a tomar mejores decisiones a los directivos				X			X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Chuque Zarate Yubicza **DNI:** 76329818

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Publica

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 02 junio de 2023

Mg. Ing. Yubicza Chuque Zarate
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 76329818

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ejecución de obras por administración directa

Nº	DIMENSION 01: Inicio	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal encargado realiza un adecuado reconocimiento del área proyecto a ejecutar				X				X				X	
02	El personal revisa los expedientes para asegurarse de los detalles del lugar				X				X				X	
03	Se revisa de manera adecuada el expediente técnico				X				X				X	
04	Se desarrolla las actividades de acuerdo a la programación del expediente técnico				X				X				X	
05	Se elabora de manera oportuna la presentación del informe				X				X				X	
	DIMENSION 02: Ejecución													
06	Se tiene un control técnico en la ejecución de las obras				X				X				X	
07	Tiene control en el cumplimiento de los contratos				X				X				X	
08	Los contratos se hacen de acuerdo a las necesidades institucionales				X				X				X	
09	Existe un adecuado control económico de las obras e				X				X				X	
10	Existe un adecuado control financiero de cada obra de administración directa				X				X				X	
	DIMENSION 03: Entrega de obras													
11	Se realiza prueba de puestas en marca de cada proyecto				X				X				X	
12	Participan en la recepción de las obras				X				X				X	
13	Se logra liquidar las obras ejecutadas				X				X				X	

14	Se revisa la liquidación final para que este conforme				X				X			X
15	Se realiza el informe final de la obra				X				X			X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Chuque Zarate, Yubicza **DNI:** 76329818

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Publica

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 02 de junio de 2023


 Mg. Ing. Yubicza Chuque Zarate
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
 DNI: 76329818

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión del talento humano

Nº	DIMENSION 01: Incorporación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La institución desarrolla adecuado proceso de reclutamiento de personal				X			X					X	
02	Se publica los resultados de reclutamientos de personal en lugares estratégicas				X				X				X	
03	La entidad desarrolla adecuados procesos de selección de personal				X			X					X	
	DIMENSIÓN 02: Organización													
04	Brindan los colaboradores una adecuada orientación a las personas				X				X				X	
05	La municipalidad cuenta con adecuado diseño de puestos de acuerdo a la estructura				X			X					X	
06	Evalúan los directivos periódicamente el desempeño del personal				X			X					X	
	DIMENSIÓN 03: Incentivos													
07	Las remuneraciones se pagan de manera puntual				X				X				X	
08	Las remuneraciones son asignadas de acuerdo al puesto que ocupa y funciones que desarrolla				X				X				X	
09	Paga todas las prestaciones sociales que le corresponde al trabajador				X				X				X	
	DIMENSIÓN 04: Desarrollo personal													
10	Se capacita al personal de manera continuas				X				X				X	
11	Se brinda un desarrollo profesional y personal a cada trabajadores				X				X				X	
12	Existe un adecuado desarrollo organizacional dentro de la institución				X				X				X	
	DIMENSIÓN 05: Acondicionamiento													
13	Existe buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo				X				X				X	
14	Las relaciones con los superiores son los adecuados				X			X					X	
15	Existe un plan de seguridad ocupacional dentro de la institución				X			X					X	
	DIMENSIÓN 06: Auditoria													
16	La institución cuenta con banco de datos de los colaboradores				X			X					X	
17	Se cuenta con un sistema de información administrativa				X			X					X	
18	Considera que el sistema de información administrativa le ayuda a tomar mejores decisiones a los directivos				X			X					X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro.Cpc. Carlos Daniel Rosales Bardalez DNI:10434449

Especialidad del validador (a): Metodólogo –Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto.

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 02 junio de 2023


Mtro. CPC. Carlos Daniel Rosales Bardalez
MAT. N° 19 – 219
REG. 052-178750

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Ejecución de obras por administración directa

N°	DIMENSION 01: Inicio	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal encargado realiza un adecuado reconocimiento del área proyecto a ejecutar				X				X				X	
02	El personal revisa los expedientes para asegurarse de los detalles del lugar				X				X				X	
03	Se revisa de manera adecuada el expediente técnico				X				X				X	
04	Se desarrolla las actividades de acuerdo a la programación del expediente técnico				X				X				X	
05	Se elabora de manera oportuna la presentación del informe				X				X				X	
	DIMENSION 02: Ejecución													
06	Se tiene un control técnico en la ejecución de las obras				X				X				X	
07	Tiene control en el cumplimiento de los contratos				X				X				X	
08	Los contratos se hacen de acuerdo a las necesidades institucionales				X				X				X	
09	Existe un adecuado control económico de las obras e				X				X				X	
10	Existe un adecuado control financiero de cada obra de administración directa				X				X				X	
	DIMENSION 03: Entrega de obras													
11	Se realiza prueba de puestas en marca de cada proyecto				X				X				X	
12	Participan en la recepción de las obras				X				X				X	
13	Se logra liquidar las obras ejecutadas				X				X				X	
14	Se revisa la liquidación final para que este conforme				X				X				X	
15	Se realiza el informe final de la obra				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Mtro.Cpc. Carlos Daniel Rosales Bardalez DNI:10434449

Especialidad del validador (a): Metodólogo –Universidad Cesar Vallejo- Tarapoto.

Tarapoto, 02 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mtro. CPC. Carlos Daniel Rosales Bardalez
MAT. N° 19 – 219
REG. 052-178750

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Gestión del talento humano

Nº	1	DIMENSION 01: Incorporación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01		La institución desarrolla adecuado proceso de reclutamiento de personal				X			X					X	
02		Se publica los resultados de reclutamientos de personal en lugares estratégicas				X			X					X	
03		La entidad desarrolla adecuados procesos de selección de personal				X			X					X	
		DIMENSIÓN 02: Organización													
04		Brindan los colaboradores una adecuada orientación a las personas				X			X				X		
05		La municipalidad cuenta con adecuado diseño de puestos de acuerdo a la estructura				X			X				X		
06		Evalúan los directivos periódicamente el desempeño del personal				X			X				X		
		DIMENSIÓN 03: Incentivos													
07		Las remuneraciones se pagan de manera puntual				X			X				X		
08		Las remuneraciones son asignadas de acuerdo al puesto que ocupa y funciones que desarrolla				X			X				X		
09		Paga todas las prestaciones sociales que le corresponde al trabajador				X			X				X		
		DIMENSIÓN 04: Desarrollo personal													
10		Se capacita al personal de manera continuas				X			X				X		
11		Se brinda un desarrollo profesional y personal a cada trabajador				X			X				X		
12		Existe un adecuado desarrollo organizacional dentro de la institución				X			X				X		
		DIMENSIÓN 05: Acondicionamiento													
13		Existe buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo				X			X				X		
14		Las relaciones con los superiores son los adecuados				X			X				X		
15		Existe un plan de seguridad ocupacional dentro de la institución				X			X				X		
		DIMENSIÓN 06: Auditoría													
16		La institución cuenta con banco de datos de los colaboradores				X			X				X		
17		Se cuenta con un sistema de información administrativa				X			X				X		
18		Considera que el sistema de información administrativa le ayuda a tomar mejores decisiones a los directivos				X			X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Cappillo Torres, Julio Cesar **DNI:** 00966459

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Publica

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 02 junio de 2023


Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
REGUC N° 07736
CLAD - PERU

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Ejecución de obras por administración directa

N°	DIMENSION 01: Inicio	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal encargado realiza un adecuado reconocimiento del área proyecto a ejecutar				X				X				X	
02	El personal revisa los expedientes para asegurarse de los detalles del lugar				X				X				X	
03	Se revisa de manera adecuada el expediente técnico				X				X				X	
04	Se desarrolla las actividades de acuerdo a la programación del expediente técnico				X				X				X	
05	Se elabora de manera oportuna la presentación del informe				X				X				X	
	DIMENSION 02: Ejecución													
06	Se tiene un control técnico en la ejecución de las obras				X				X				X	
07	Tiene control en el cumplimiento de los contratos				X				X				X	
08	Los contratos se hacen de acuerdo a las necesidades institucionales				X				X				X	
09	Existe un adecuado control económico de las obras e				X				X				X	
10	Existe un adecuado control financiero de cada obra de administración directa				X				X				X	
	DIMENSION 03: Entrega de obras													
11	Se realiza prueba de puestas en marca de cada proyecto				X				X				X	
12	Participan en la recepción de las obras				X				X				X	
13	Se logra liquidar las obras ejecutadas				X				X				X	
14	Se revisa la liquidación final para que este conforme				X				X				X	
15	Se realiza el informe final de la obra				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Cappillo Torres, Julio Cesar DNI: 00966459

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 02 de junio de 2023


Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
REGUC N° 07738
CLAD - PERÚ

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión del talento humano

Nº 1	DIMENSION 01: Incorporación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La institución desarrolla adecuado proceso de reclutamiento de personal				X				X				X	
02	Se publica los resultados de reclutamientos de personal en lugares estratégicas				X				X				X	
03	La entidad desarrolla adecuados procesos de selección de personal				X				X				X	
	DIMENSIÓN 02: Organización													
04	Brindan los colaboradores una adecuada orientación a las personas				X				X				X	
05	La municipalidad cuenta con adecuado diseño de puestos de acuerdo a la estructura				X				X				X	
06	Evalúan los directivos periódicamente el desempeño del personal				X				X				X	
	DIMENSIÓN 03: Incentivos													
07	Las remuneraciones se pagan de manera puntual				X				X				X	
08	Las remuneraciones son asignadas de acuerdo al puesto que ocupa y funciones que desarrolla				X				X				X	
09	E paga todas las prestaciones sociales que le corresponde al trabajador				X				X				X	
	DIMENSIÓN 04: Desarrollo personal													
10	Se capacita al personal de manera continuas				X				X				X	
11	Se brinda un desarrollo profesional y personal a cada trabajador				X				X				X	
12	Existe un adecuado desarrollo organizacional dentro de la institución				X				X				X	
	DIMENSIÓN 05: Acondicionamiento													
13	Existe buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo				X				X				X	
14	Las relaciones con los superiores son los adecuados				X				X				X	
15	Existe un plan de seguridad ocupacional dentro de la institución				X				X				X	
	DIMENSIÓN 06: Auditoria													
16	La institución cuenta con banco de datos de los colaboradores				X				X				X	
17	Se cuenta con un sistema de información administrativa				X				X				X	
18	Considera que el sistema de información administrativa le ayuda a tomar mejores decisiones a los directivos				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lady Diana Arévalo Alva DNI: 43040028

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Junio 02 de 2023



Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva
CLAD. N° 7120

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Ejecución de obras por administración directa

N°	DIMENSION 01: Inicio	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	•													
01	El personal encargado realiza un adecuado reconocimiento del área proyecto a ejecutar				X				X				X	
02	El personal revisa los expedientes para asegurarse de los detalles del lugar				X				X				X	
03	Se revisa de manera adecuada el expediente técnico				X				X				X	
04	Se desarrolla las actividades de acuerdo a la programación del expediente técnico				X				X				X	
05	Se elabora de manera oportuna la presentación del informe				X				X				X	
	DIMENSION 02: Ejecución													
06	Se tiene un control técnico en la ejecución de las obras				X				X				X	
07	Tiene control en el cumplimiento de los contratos				X				X				X	
08	Los contratos se hacen de acuerdo a las necesidades institucionales				X				X				X	
09	Existe un adecuado control económico de las obras e				X				X				X	
10	Existe un adecuado control financiero de cada obra de administración directa				X				X				X	
	DIMENSION 03: Entrega de obras													
11	Se realiza prueba de puestas en marca de cada proyecto				X				X				X	
12	Participan en la recepción de las obras				X				X				X	
13	Se logra liquidar las obras ejecutadas				X				X				X	
14	Se revisa la liquidación final para que este conforme				X				X				X	
15	Se realiza el informe final de la obra				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia en el instrumento

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Lady Diana Arévalo Alva

DNI: 43040028

Especialidad del validador (a):

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Junio 02 de 2023



Lic. Adm. Mtra. Lady Diana Arévalo Alva
CLAD: N° 7120

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Gestión del talento humano

N° 1	DIMENSION 01: Incorporación	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	La institución desarrolla adecuado proceso de reclutamiento de personal				X			X					X	
02	Se publica los resultados de reclutamientos de personal en lugares estratégicas				X				X				X	
03	La entidad desarrolla adecuados procesos de selección de personal				X			X					X	
	DIMENSIÓN 02: Organización													
04	Brindan los colaboradores una adecuada orientación a las personas				X				X				X	
05	La municipalidad cuenta con adecuado diseño de puestos de acuerdo a la estructura				X			X					X	
06	Evalúan los directivos periódicamente el desempeño del personal				X			X					X	
	DIMENSIÓN 03: Incentivos													
07	Las remuneraciones se pagan de manera puntual				X				X				X	
08	Las remuneraciones son asignadas de acuerdo al puesto que ocupa y funciones que desarrolla				X				X				X	
09	Paga todas las prestaciones sociales que le corresponde al trabajador				X				X				X	
	DIMENSIÓN 04: Desarrollo personal													
10	Se capacita al personal de manera continuas				X				X				X	
11	Se brinda un desarrollo profesional y personal a cada trabajadore				X				X				X	
12	Existe un adecuado desarrollo organizacional dentro de la institución				X				X				X	
	DIMENSIÓN 05: Acondicionamiento													
13	Existe buenas relaciones laborales entre compañeros de trabajo				X				X				X	
14	Las relaciones con los superiores son los adecuados				X			X					X	
15	Existe un plan de seguridad ocupacional dentro de la institución				X			X					X	
	DIMENSIÓN 06: Auditoria													
16	La institución cuenta con banco de datos de los colaboradores				X			X					X	
17	Se cuenta con un sistema de información administrativa				X			X					X	
18	Considera que el sistema de información administrativa le ayuda a tomar mejores decisiones a los directivos				X			X					X	

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Monsefú Montenegro, Luis Miguel **DNI:** 71874720

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 02 junio de 2023



.....
Mg Luis M Monsefú Montenegro
C. P. C. N° 19 - 1602

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Ejecución de obras por administración directa

N°	DIMENSION 01: Inicio	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	El personal encargado realiza un adecuado reconocimiento del área proyecto a ejecutar				X				X				X	
02	El personal revisa los expedientes para asegurarse de los detalles del lugar				X				X				X	
03	Se revisa de manera adecuada el expediente técnico				X				X				X	
04	Se desarrolla las actividades de acuerdo a la programación del expediente técnico				X				X				X	
05	Se elabora de manera oportuna la presentación del informe				X				X				X	
	DIMENSION 02: Ejecución													
06	Se tiene un control técnico en la ejecución de las obras				X				X				X	
07	Tiene control en el cumplimiento de los contratos				X				X				X	
08	Los contratos se hacen de acuerdo a las necesidades institucionales				X				X				X	
09	Existe un adecuado control económico de las obras e				X				X				X	
10	Existe un adecuado control financiero de cada obra de administración directa				X				X				X	
	DIMENSION 03: Entrega de obras													
11	Se realiza prueba de puestas en marca de cada proyecto				X				X				X	
12	Participan en la recepción de las obras				X				X				X	
13	Se logra liquidar las obras ejecutadas				X				X				X	
14	Se revisa la liquidación final para que este conforme				X				X				X	
15	Se realiza el informe final de la obra				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Monsefú Montenegro, Luis Miguel **DNI:** 71874720

Especialidad del validador (a): Magister en Gestión Pública

Tarapoto, 02 de junio de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Mg Luis M Monsefú Montenegro
C. P. C. N° 19 - 1602

Índice de la V de Ayken

Variable 1: Gestión del talento humano

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
D2	P4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3
	P5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
	P6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
D3	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D4	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	P13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P14	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
	P15	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
D6	P16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
	P17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
	P18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3

V de Ayken

0.92

Variable 2: Ejecución de obras por administración directa

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D2	P6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
D3	P11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V de Ayken

1.00

Confiabilidad de los instrumentos de investigación
Análisis de fiabilidad de gestión de talento humano

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,983	18

Análisis de fiabilidad de gestión de ejecución de obras por administración directa

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,962	15

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Bellavista, 30 de junio del 2023.

OFICIO N° 274-2023-A/MPB

Señor: -

DRA. ROSA MABEL CONTRERAS JULIAN

Jefa de la Universidad de posgrado

UCV - TARAPOTO

TARAPOTO. -

Asunto : **AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION**

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Bellavista – Región San Martín, al mismo tiempo hacer llegar lo siguiente: -

Que, respecto a la solicitud de Posgrado emitida el 24 de mayo del 2023, para realizar investigación y publicación del nombre de su organización en los resultados del estudio, hago llegar **Autorización** para que pueda realizar su investigación, publicación y siga con su trámite correspondiente para su posgrado del **Ing. Cieza Benavides, Rosver Alexer**.

Sin otro más en particular me suscribo de usted, sin antes expresarle mi afecto a su persona.

Atentamente:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
BELLAVISTA - REGIÓN SAN MARTÍN

Salvador Campos Rodrigo
ALCALDE

C.c
Archivo

Base de datos estadísticos

Base de datos de gestión de talento humano

N°	INCORPORACIÓN				ORGANIZACIÓN				INCENTIVOS				DESARROLLO PERSONAL				ACONDICIONAMIENTO			AUDITORIA			TOTAL		
	P1	P2	P3	sub total 1	P4	P5	P6	sub total 2	P7	P8	P9	sub total 3	P10	P11	P12	sub total 4	P13	P14	P15	sub total 5	P16	P17		P18	sub total 6
1	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	4	13	78
2	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	76
3	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	2	4	3	9	50
4	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	3	2	2	7	44
5	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	2	9	60
6	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	2	1	1	4	30
7	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	3	3	2	8	46
8	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	62
9	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	22
10	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	2	2	6	30
11	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	62
12	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	3	3	2	8	46
13	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	62
14	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	22
15	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	2	2	6	30
16	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	62
17	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	5	2	2	2	6	32
18	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	70
19	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	3	8	2	3	2	7	46

20	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	4	5	3	12	68
21	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	4	13	78
22	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	76
23	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	2	4	3	9	50
24	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	3	2	2	7	44
25	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	2	9	60
26	2	2	1	5	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	2	1	1	4	30
27	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	3	3	2	8	46
28	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	62
29	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	22
30	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	2	2	6	30
31	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	62
32	2	3	3	8	2	2	2	6	3	3	3	9	2	2	3	7	2	3	3	8	3	3	2	8	46
33	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	10	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	4	11	62
34	1	1	1	3	2	2	1	5	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	2	4	22
35	1	2	2	5	2	1	1	4	2	2	2	6	1	1	2	4	1	2	2	5	2	2	2	6	30
36	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	62
37	1	2	2	5	2	2	1	5	2	2	2	6	2	1	2	5	1	2	2	5	2	2	2	6	32
38	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	70
39	3	2	3	8	2	3	3	8	2	2	3	7	3	3	2	8	3	2	3	8	2	3	2	7	46
40	4	4	5	13	3	3	4	10	4	4	1	9	3	4	4	11	4	4	5	13	4	5	3	12	68
41	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	1	9	5	5	4	14	5	4	5	14	4	5	4	13	78
42	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	5	13	76
43	3	2	4	9	3	2	3	8	2	2	4	8	2	3	2	7	3	2	4	9	2	4	3	9	50
44	2	3	2	7	2	2	2	6	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	2	7	3	2	2	7	44
45	4	3	4	11	2	3	4	9	3	3	4	10	3	4	3	10	4	3	4	11	3	4	2	9	60

Base de datos de ejecución de obras por administración directa

N°	INICIO						EJECUCIÓN						ENTREGA DE OBRAS						TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	sub total 1	P6	P7	P8	P9	P10	sub total 2	P11	P12	P13	P14	P15	sub total 3	
1	5	1	2	1	2	11	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	4	10	30
2	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	61
3	2	3	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	38
4	2	4	4	4	4	18	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	3	18	58
5	3	5	4	5	4	21	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	3	22	66
6	2	4	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	2	19	57
7	2	3	2	3	2	12	4	3	2	2	4	15	3	2	2	3	3	13	40
8	4	2	3	2	3	14	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	3	12	38
9	2	4	3	4	3	16	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	1	15	49
10	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	27
11	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	1	2	2	2	4	11	38
12	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	4	17	1	3	4	3	3	14	45
13	4	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	3	11	24
14	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	4	3	1	1	1	10	27
15	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	2	7	23
16	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	4	17	51
17	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	8	25
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
19	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	39
20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19	60
21	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23	69
22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	62
23	2	3	2	3	2	12	4	3	2	2	4	15	3	2	2	3	2	12	39
24	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	3	12	36
25	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	3	17	52
26	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	8	2	2	2	2	2	10	28
27	2	2	3	2	3	12	3	2	3	3	3	14	1	2	2	2	3	10	36
28	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	1	3	4	3	3	14	47
29	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	1	9	20
30	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	2	9	4	3	1	1	2	11	27
31	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	4	3	3	4	18	52
32	2	2	3	2	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	2	2	3	13	39
33	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	16	49
34	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	17
35	1	1	2	1	2	7	2	1	2	2	2	9	1	2	1	1	2	7	23
36	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	3	4	3	3	4	17	51
37	2	1	2	1	2	8	2	1	2	2	2	9	1	2	2	1	2	8	25
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
39	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	2	13	39
40	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19	60
41	5	5	4	5	4	23	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	4	23	69

42	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	62
43	2	3	2	3	2	12	4	3	2	2	4	15	3	2	2	3	2	12	39
44	2	2	3	2	3	12	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	3	12	36
45	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	18	4	3	3	4	3	17	52

Autorización de la organización para publicación de la entidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20175467671
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BELLAVISTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos Salvador Campos Rodrigo	DNI: 00870069

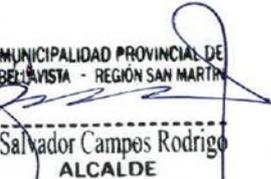
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del Talento Humano y Ejecución de Obras por Administración Directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Rosver Alexer Cieza Benavides	DNI: 71836261

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: 
 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BELLAVISTA - REGIÓN SAN MARTÍN
Salvador Campos Rodrigo
ALCALDE
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Bellavista – 2022", cuyo autor es CIEZA BENAVIDES ROSVER ALEXER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 06803701 ORCID: 0000-0002-9573-6365	Firmado electrónicamente por: LCASAVERDEC el 04-08-2023 21:28:10
CASAVERDE CARMONA LISETTE KAREM, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 04-08-2023 21:02:07

Código documento Trilce: TRI - 0641471