



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en
una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ochoa Sifuentes, Janet (orcid.org/0000-0001-6509-865X)

ASESORES:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (orcid.org/000-0002-1171-4768)

Dr. Vásquez Mondragón, Walter Manuel (orcid.org/0000-0003-3210-9433)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi papa que desde allá me ha alentado cada instante para no decaer en el camino. A mi madre por ser el pilar de cada día tembloroso queriendo rendirme. Y a Alexander, mi compañero que me apoyo inexorablemente.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fortaleza para continuar creciendo profesionalmente. A mis compañeros de Maestría por ser el soporte constante durante la maestría.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022", cuyo autor es OCHOA SIFUENTES JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SORIA PEREZ YOLANDA FELICITAS DNI: 10590428 ORCID: 0000-0002-1171-4768	Firmado electrónicamente por: YSORIA el 11-01- 2023 12:56:30

Código documento Trilce: TRI - 0511433

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Págs.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad de autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	22
3.6 Métodos de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V DISCUSIÓN	33
VI CONCLUSIONES	40
VII RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla 1. Frecuencia de la variable 1	24
Tabla 2. Frecuencia de las dimensiones de la variable 1	25
Tabla 3. Frecuencia de la variable 2	25
Tabla 4. Frecuencia de las dimensiones de la variable 2	26
Tabla 5. Información de ajuste de la hipótesis general	27
Tabla 6. Bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	28
Tabla 7. Coeficiente de RLO de la hipótesis general	28
Tabla 8. Información de ajuste de las hipótesis específicas	29
Tabla 9. Reporte de la bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado de las hipótesis específicas	30
Tabla 10. Coeficientes de RLO de las hipótesis específicas	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Págs.
Figura 1. Gráfico de frecuencia de la variable gestión del talento humano	24
Figura 2. Gráfico de frecuencia de la variable liderazgo	26

RESUMEN

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores de la municipalidad del cono norte 2022, tuvo como objetivo demostrar la incidencia de la a gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores. El tipo de investigación fue básica, sin manipulación de variables de corte transversal y nivel correlacional causal. Conto con una muestra de 86 colaboradores de la municipalidad del cono norte. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, el cual tuvo validez de contenido, por juicio de expertos obteniendo como veredicto que es aplicable, en donde el índice de confiabilidad del primer cuestionario fue una puntuación de Alfa de Cronbach = 0,896 y para el segundo un $\alpha = 0,901$.

Se concluyo que, si existe incidencia de la gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del cono norte, 2022,

Palabras clave: Gestión, liderazgo, talento

ABSTRACT

The present investigation entitled: Management of human talent in the leadership of the employees of the municipality of the northern cone 2022, had as objective to demonstrate the incidence of the management of human talent in the leadership of the employees. The type of research was basic, without manipulation of cross-sectional variables and causal correlational level. I had a sample of 86 collaborators from the municipality of the northern cone. The technique used was the survey and the instruments were two questionnaires, which had content validity, by expert judgment obtaining as a verdict that it is applicable, where the reliability index of the first questionnaire was a score of Cronbach's Alpha = 0.896 and for the second one $\alpha = 0.901$.

It was concluded that, if there is an incidence of the management of human talent in the leadership of the collaborators of a municipality of the northern cone, 2022.

Keywords: Management, leadership, talent.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano ha buscado identificar las mejoras poniendo las competencias, actitudes y aptitudes como parte del cambio hacia el liderazgo de los colaboradores. Para Cuesta (2015) la gestión del talento humano se define como la capacidad que tienen las organizaciones para atraer, fidelizar y desarrollar al personal; el cual se convertirá en un talento individual. Sin embargo, en los últimos años no se ha logrado fomentar el cambio a las tácticas del proceso de selección. De igual forma, Markram et al. (2017) aseveran que el capital más valioso de una entidad son sus empleados, a través de sus conocimientos, habilidades y creatividad son el fundamento de los óptimos resultados. Y para, Iglesias et al. (2017) la gestión del talento humano ha crecido de forma escalonada un 20% en países como Colombia y Chile; dando prioridad al reclutamiento de personal capacitados y con potencial.

Por otro lado, el liderazgo con el paso de la modernización de los puestos laborales y lo intrínseco que son los requerimientos para la postulación a una entidad; pierde las ganas de convertirse en un líder y destacar mediante competencias adquiridas ya sea de forma empírica o por conocimiento estudiado. Según Santamaria et al. (2022), un 86% de los más de 1200 expertos de la Red de Consejos de Agenda Global del Foro; afirman que falta liderazgo en las instituciones por parte de los jefes y/o directivos. Según Chiavenato (2009) es imperante el factor humano en plena era de la información; ya que, los modelos de gestión de personal deben ser acordes a la realidad institucional.

En América Latina, las entidades públicas no han logrado acoplarse aún a los nuevos cambios para el proceso de selección de personal; por tanto, la gestión del talento humano es limitante a la hora de las contrataciones y esto evidencia la falta de liderazgo en las personas. Según Barrera et al. (2020) a raíz del Covid-19, las entidades han mostrado interés por la gestión del talento humano, herramienta estratégica, que es aplicada en países del sur como Colombia y Ecuador, y eso ha incrementado en un 21% en las entidades públicas; y busca incrementar el juicio de las personas y fomentar el liderazgo dentro de las áreas. En el sector privado, Según Hornyak et al. (2022) de 1,259 empresas de 31 países de América Latina, solo el 37% disponen de féminas en sus directorios, mientras que el 73%

carece de fémininas en la alta gerencia. A su vez, el Covid encontró a América latina con condiciones preexistentes de niveles bajo de igualdad, poca gestión de liderazgo, baja productividad, contratos fragmentados y debilidad de gobernabilidad, que se evidenció en un 20% en contraste con años anteriores (Steiner, 2021; párr 4).

Una porción de las organizaciones estatales o privadas en el territorio peruano, buscan fortalecer y/o cimentar la administración de personas para que se cumplan los objetivos institucionales. Sin embargo, de dicha mayoría no poseen una proyección beneficiosa o de estímulos para el personal, dando como resultado un desinterés por mejorar el ambiente laboral; y más aún no toman en cuenta lo importante que es el colaborador como talento humano, esto se refleja en los últimos diez años, donde solo ha mostrado un incremento del 10,5% por mejorar las gestiones de contratación dentro de las entidades públicas (Crisóstomo, 2018). Asimismo, por más de una década no se lograba implantar un organismo del servicio civil, ni una rectoría direccionada a esta política en el país; por ende, las fallas están en la contratación, evaluación de desempeño, un mal manejo de recursos humanos (Política Nacional de Modernización de la Gestión pública, 2013; pp12-14)

En una Municipalidad del cono Norte de Lima, con relación a la gestión de talento humano y el liderazgo de sus colaboradores, gerencia de secretaria general y gerencia municipal. De la mayoría de los colaboradores son por contrato CAS, y algunos se sumaron al grupo por apoyar al partido político. Según Covas (2020) afirma que las contrataciones tienen mucho que ver con la política, y por ende no entran personas capacitadas para los puestos. Dentro de la gerencia, el personal que predomina es masculino, mientras que el femenino es relegado en las tareas. El encargado del área muchas veces no fomenta la responsabilidad para desarrollar las actividades, mostrando carencias en las tareas que están a su cargo como la ejecución y otros. Lo afirma Oviedo (2021) donde el jefe no evalúa el desempeño de tu trabajo, y no puedes crecer profesionalmente, solo ponen limitaciones. Y tampoco fomenta líderes comprometidos; por ende, solo se limitan a cumplir con lo necesario; mostrando a un personal que solamente acata lo que el jefe dice; solo el personal femenino realiza ligeras confrontaciones, pero se

limitan a seguir ordenes por miedo a perder el trabajo; eso evidencia que no muestran una acción de cambio. Según Solís (2018) en las jefaturas se evidencian dificultades que se producen cuando no se cumplen los compromisos; carencias en la innovación y desarrollo de ideas, y confrontaciones entre las jefaturas de las gerencias a cargo, no fomentan el liderazgo, ni la capacitación.

Es preciso mostrar información con respecto a la falta de gestión del talento humano dando carencias de liderazgo en los colaboradores de dicha Municipalidad, ya que actualmente no hay investigaciones relacionadas a esta práctica. Por tanto, se pretende conocer el grado de incidencia entre dichas variables y brindar las recomendaciones oportunas para una futura implementación o talleres de gestión de talento humano para fomentar líderes en desarrollo y aptitudes.

Como pregunta general es ¿Cómo incide la gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022? Como preguntas específicas ¿Cómo incide las dimensiones la identidad organizacional, la evaluación de desempeño y las relaciones internacionales en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022?

La justificación de esta investigación parte de tres criterios. Según Fernández-Bedoya (2020); los proyectos de investigación se sustentan mínimamente en tres aspectos; metodológica, social y teórica. Entonces, primero, la justificación teórica, radica en generar teorías que contribuyan al campo del conocimiento científico y gnoseológico de las ciencias sociales, que parten de los resultados obtenidos y demostrados en esta investigación. Segundo, la justificación práctica, parte de exponer la realidad problemática existente y la necesidad de incrementar la calidad de gestión del talento humano, que beneficiará a directivos y jefes de las áreas a cargo; como también fomentar el liderazgo en los colaboradores para que cuenten con personas con buenas competencias y rol de líder. Por lo que fue necesario el planteamiento de alternativas de solución para la problemática (recomendaciones) y se ayudará a cambiar la realidad del problema dentro de esta institución; por último, la justificación metodológica, radica en utilizar técnicas

e instrumentos validados y confiables, que permitirán la utilización de dichos instrumentos para futuras investigaciones.

Por tanto, se planteó como objetivo general: demostrar la incidencia de la gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022. De igual forma, como objetivos específicos: Demostrar la incidencia de las dimensiones la identidad organizacional, la evaluación de desempeño y las relaciones internacionales en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

La hipótesis general del trabajo es la gestión de talento humano incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Con Norte de Lima, 2022. Y como hipótesis específicas: Las dimensiones: la identidad organizacional, la evaluación de desempeño y las relaciones internacionales inciden significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

II. MARCO TEORICO

Defiriendo, se hace una revisión de los antecedentes nacionales para la presente investigación.

Como primer referente se mencionó a Alegre et al. (2021), en su investigación tuvo como el estilo de liderazgo y el cambio organizacional en una entidad. Esta investigación fue aplicada, de método cuantitativo, con no manipulación de variables como diseño; a su vez, fue transversal de nivel correlacional; su población fue de 215 farmacéuticos. Los alcances mostraron que hay una relación media entre dichas variables. A su vez, los estilos de liderazgo fomentan un impulso para mejorar la actitud al cambio, se evidencio en el resultado inferencial.

Se tomó a Carbajal (2018) quien realizó una investigación con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el liderazgo directivo de una institución. Fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo y correlacional; el diseño utilizado no tuvo ninguna manipulación de variables dado que los hechos ya ocurrieron; y la población estuvo conformada por 115 docentes de dicha entidad. En los hallazgos se reportó que 67% es a nivel medio la gestión del talento humano frente al liderazgo. Además, un 60% presenta una capacitación media frente al desarrollo del liderazgo.

De igual forma Delgado et al. (2021) realizó una indagación sobre los efectos de la enseñanza y los estilos de liderazgo. Dicho estudio fue bajo enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo correlacional; se utilizó el diseño de no manipulación de variables; donde la población fue 85 estudiantes. Se encontraron como hallazgos una relación considerablemente alta entre ambas variables. Mostrando un nivel considerable de los tres estilos de liderazgo, afectando significativamente la prevención del embarazo. Y la educación universitaria impacta positivamente en los estudiantes.

Así mismo, los autores Saavedra et al. (2019) realizaron su investigación con el propósito de determinar la relación del liderazgo y la gestión educativa de una institución educativa. Dicho trabajo se hizo bajo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo y correlacional, el diseño utilizado no tuvo manipulación de variables, y la población estuvo conformada por 88 trabajadores siendo tomada como muestra en su totalidad. De los hallazgos un 54,5% y 55,7% mostraron alto y bajo liderazgo transaccional y transformacional respectivamente. Además, del líder se mostró un 50% de efectividad del liderazgo. Por tanto, a mayor liderazgo, mejor clima organizacional.

De igual manera, el autor Navarro (2018) realizó una investigación con el propósito de determinar la influencia del liderazgo en la gestión del talento humano en una institución al interior del país. Tipo de estudio transversal y correlacional; diseño fue sin manipulación de variables, de enfoque cuantitativo, y la población fue el total dado que es pequeña el área a investigar; por ende, la muestra es de su totalidad, tipo de técnica usada fue la recolección de datos con instrumento, el cuestionario. En los hallazgos reportó que el 80% considera el proceso de admisión del talento humano es buena. Y el 72% del desarrollo de personas es media.

En suma, los autores Parejo et al. (2022) realizaron una investigación sobre la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública. El tipo de investigación es correlaciona, con diseño sin manipulación de variables, con enfoque cuantitativo y la población fue el total de una dirección regional de educación. En los hallazgos se encontró que un 80% indica que existió una fuerte relación entre la selección del personal y el desempeño laboral.

Seguido de los antecedentes nacionales, pasaremos a la redacción de los internacionales.

Como primer referente se tiene a Barrios et al. (2020) quienes realizaron un estudio con el propósito de relacionar la gestión del talento humano y como favorecen el desarrollo de las capacidades dinámicas. El tipo de investigación fue descriptiva y experimental, bajo el enfoque cuantitativo, diseño sin manipulación

de variables, y la población fue 70 directivos de diferentes sectores de Barranquilla. Por ende, la recolección de datos se base en una encuesta por medio de un cuestionario. Resulto que un 58% muestran el desarrollo de las capacidades dinámicas es deficiente en relación con los conocimientos generados.

El siguiente estudio, Brewer (2022), tuvo como propósito entender la relación del liderazgo con la gestión del talento humano. De tipo cuantitativo, sin manipulación de variables. Descriptiva. Entre los hallazgos, se comprendió que el desarrollo de la gestión y el liderazgo son responsables de mejorar la conciencia de los participantes. Pudiendo mejorar su autoconciencia y aprendizaje; con líderes confiables y diversos. Con experiencias de autorreflexión. Con un 59% los estudiantes, reportaron haber ganado mayor sentido de claridad, y les genero confianza; siempre y cuando sea un procesamiento equilibrado.

Como siguiente referente se obtuvieron a Castro et al. (2020) en su estudio buscaron la relación de la gestión del talento humano como influencia en el ambiente laboral de los individuos de la institución. Esta investigación fue descriptiva y de enfoque cuantitativo, con método deductivo. Entre los hallazgos están, 86% de deficiencia en las jornadas laborales provocando un mal rendimiento de los trabajadores. Además, un 71,5% indicó una carencia en la organización para la eficacia de las habilidades que impulsen los recursos humanos, sobre el modelo del capital organizacional.

Sumando se enunciaron a Flores et al. (2017) quienes indagaron en una investigación sobre el talento humano y su influencia en el entorno laboral de los trabajadores de un municipio. Esta investigación fue sin manipulación de variables, de tipo descriptivo, bajo el enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por los trabajadores españoles de la alcaldía. Dando como muestra 36 personas. Se hizo uso del cuestionario. Entre los hallazgos se mostró que un 79,4% fue carente el proceso de reclutamiento y selección del personal. Además, un 58% muestra ineficiencia en los procesos que se ejecutan por el personal dado que no hay un orden el reglamento interno.

En suma, se mencionó a Jara et al. (2018) quienes realizaron una investigación sobre la influencia de la gestión de personal en el servicio administrativo. La

investigación estuvo conformada por los trabajadores del MINSA (Ministerio de Salud). Como instrumento de medición usaron el cuestionario. Como diseño fue sin manipulación de variables, tipo descriptivo. Se evidenció los hallazgos, un 68% monstro que la gestión del personal es efectiva cuando usan evidencian el método no tradicional de selección y retención del personal.

Seguido, se menciona a Logaña (2020) quien realizó un estudio sobre el propósito de relacionar las competencias gerenciales del gestor de talento humano y las propuestas de formación de las instituciones universitarias. El tipo de investigación exploratoria y correlacional, con un enfoque mixto, no hubo manipulación de variables dado que los hechos ya ocurrieron. Los hallazgos fueron 58% evidencia falta de competencias durante decisiones para la mejora educativa superior. Y un 67% es deficiente en ofrecer proyectos para la mejora de talento humano dentro de las escuelas.

Así mismo, Martínez et al. (2021) quienes presentaron un estudio con la finalidad de relacionar el liderazgo pedagógico con la gestión de talento humano desde una perspectiva de educación superior. Se hizo bajo el enfoque mixto, tipo de investigación descriptivo y correlacional. El diseño empleado fue sin manipulación de variables. En los resultados evidenciaron que 88% de los docentes piensa que fuera de las aulas dejan de ser líderes. Un 46% difiere que el liderazgo que ellos aplican es insignificante y no es parte del concepto educativo.

De igual forma, se enunció a Norena et al. (2021) en su investigación con el propósito de relacionar la influencia de estilos de liderazgo en el comportamiento de los alumnos de educación militar. Se hizo bajo un enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo y correlacional, el diseño que utilizó fue no experimental, la población estuvo compuesta por la totalidad de los cadetes de la institución. En los resultados se evidenció que un 50% indicó que el comportamiento innovador es bajo con referencia al liderazgo transformacional.

Es importante mencionar a Ramírez et al. (2018) dado que presentaron un estudio con el fin de describir los atributos del liderazgo como competencia del talento humano desde las instituciones educadoras. Se hizo con enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptivo, el diseño se basó sin modificar las

variables, fue transversal. Tuvo una población de 38 sujetos. En los hallazgos reportó con un 87% que siempre se debe tener seguridad en sí mismo para reconocer sus capacidades e interpretar su entorno; un 89.5%% manifestó que falta iniciativa para actuar y/o estar aperturados a hacer de lo imposible lo posible.

A su vez también enunciamos a Ramírez et al. (2019) quienes indagaron en el estudio y análisis sobre la gestión del talento humano en los planteamientos estratégicos en entidad. Esta investigación fue de método cuantitativo, tipo descriptivo y sin manipulación de variables. La muestra fue a 55 directivos del complejo Cerrejón e Mina Invierno. Entre los hallazgos se evidenció un 48% de deficiencia en las tácticas organizativas para los procesos de selección de talento. De igual forma, un 73% fue carente en el modelo funcional del área de gestión para las directrices de funcionalidad dentro del trabajo.

Acotando al último referente internacional, empezaremos con la fundamentación teórica para las variables gestión del talento humano y liderazgo.

La gestión del talento humano bajo la influencia de la teoría de competencias de la corriente francesa se tiene al autor Levy-leboyed (1997) citado por Dávalos (2015), propone una definición con aceptación más integral y relacional al medio en que las personas buscan demostrar sus competencias. afirma que las competencias son un complejo de conductas organizadas, en el pilar de la estructura mental, relativamente estable y movilizable. En tal sentido, las competencias son acciones de comportamiento donde ciertos individuos resaltan mejor que otras, siendo eficaces en una situación hipotética, Y estas acciones (comportamientos) son visibles en el espacio diario del trabajo. Para el autor la experiencia que genera la práctica junto con la formación académica dentro de un ambiente de competencias favorece la ayuda a enfatizar las competencias individuales, teniendo en cuenta también el entorno en que esto se pone en juego. Siendo esta corriente más integral y relacional.

Entonces, con la evolución de la gestión del talento humano a través de la humanidad se ha desarrollado en diferentes actividades dando como evidencia la colaboración y la satisfacción de las urgencias de la población (Bahamón et al 2014). Desde el quiebre de la revolución industrial, surgieron ciertos cambios

dando como aparición las primeras oficinas de Gestión del talento humano llamadas secretarías de bienestar, compensando las dificultades de la época. (Barley & Kunda, 1992). De igual forma, surge la escuela de relaciones humanas, que pretendió apreciar más las emociones, como también la participación y auto realización (Calderón et al. 2010).

A su vez, se menciona a Mejía et al. (2013) quien afirma que el desarrollo de los talentos es referible a las capacidades de poder desarrollar las habilidades y competencias pertinentes de los miembros de un equipo, que conlleva la planificación de actividades con desarrollo efectivos. Además, Pintado (2005) agrega que la calidad de las personas siempre esta demarcada por la influencia del modelo dentro del entorno social, y son casi siempre las que definen el tipo de organización.

Entonces, se toma como principal fundamento a los autores Delgado et al. (2003) quienes afirman que:

La gestión del talento humano procesa identificarse como elemento estructural y es la capacidad de desarrollar habilidades y competencias en los miembros del equipo basado en: diagnóstico del desempeño, planificar actividades de desarrollo efectivas relacionados con cargos actuales y futuros (p.6).

Refiriéndonos al área de Gestión de talento humano se ha realizado en un desarrollo de ayuda gerencial de suma importancia para manejar las relaciones laborales, de igual forma, ayuda al fortalecimiento de la cultura organizacional y a promover un buen clima laboral (Mejía et al., 2013). Además, el equipo de gestión del talento cumple varias responsabilidades y su misión, es reclutar a los mejores talentos; en esa búsqueda describen el puesto, gestionan el proceso de contratación para seleccionar a los mejores candidatos para el puesto laboral, con profesionales a la altura (Majad, 2016).

Con esta mención es importante decir que la gestión del talento incorpora a un nuevo personal idóneo, brindar fuerza laboral para la institución y ampliara las oportunidades de carrera. Además, implica diseñar estructuras y determinar tareas acordes al grupo de personas que tiene a cargo y si son viables o no; así

como, de monitorear el rendimiento y tener un control con retroalimentación (Majad, 2016). Con este enunciado, los autores Matabajoy et al. (2017) concuerdan mencionando que la clave para las áreas de la gestión del talento humano, siempre son facilitar los elementos de desarrollo profesional.

Por tanto, las dimensiones de la gestión de talento humano de acuerdo con Delgado et al. (2003) son identidad organizacional, evaluación del desempeño y relaciones interpersonales, reforzando dichas dimensiones se toma en consideraciones a los autores Mejía et al. (2013).

Como primera dimensión esta la identidad organizacional, este consiste en el grado de implicancia del personal con respecto a las funciones que cumple, ya que consiste en el desarrollo de una mejor función laboral, con más eficacia y un alto nivel de compromiso. Con esto se menciona a Delgado et al. (2003) quienes concuerdan que hay una latente necesidad de cada integrante de una organización tenga una buena conducta y costumbres, con valores y creencias mostrando responsabilidad y cumpliendo con sus funciones dentro de su trabajo (empoderamiento) (p. 83).

Como segunda dimensión esta la evaluación de desempeño es el sistema que mide de forma objetiva e integral la conducta del profesional, la productividad, el rendimiento y las competencias. A conciencia se trata de cómo es, qué hace y qué logra la persona dentro de la organización. Según Delgado et al. (2003) afirman que, añadido al comportamiento laboral de los colaboradores dentro de una organización, se debe cumplir un desempeño óptimo de las funciones a cargo. Basados en el conocimiento y la experiencia adquirida (p. 89). En suma, el autor D' Alessio (2008) afirma que en la evaluación del desempeño en diversos periodos de tiempo; a su vez se debe considerar comparar el funcionamiento de la organización con los posibles competidores, y comparar el funcionamiento (proceso de servicio y/o atención) con las entidades promedio.

Otro autor brinda un enfoque más administrativo, pero se toma en cuenta, en este caso Alveiro (2009) indica que quienes están al frente de una organización deben administrarla eficazmente, de modo que requiere examinar si cumplen o no

con las funciones administrativas como son la planeación, organización, dirección y control.

Como última dimensión se considera a las relaciones interpersonales, este enunciado es un aspecto que se debe tomar en cuenta dado que está relacionado a como son las personas, como trabajan y como dar un mejor rendimiento en el aspecto laboral, en base a su modo de relacionarse con el resto. Según Delgado et al. (2003) que una relación interpersonal conlleva a afianzar habilidades carentes; mejorar la comunicación entre los trabajadores para lograr una interacción entre individuos (p. 97). De igual forma Bisquerra (2004) menciona que una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más individuos. En suma, Vásquez (2015) concuerda que los seres humanos necesitan las relaciones como estricto sentido para la vida.

Al término de la fundamentación de la primera variable, se pasará a revisar la literatura para la segunda variable liderazgo.

Dentro de los enfoques teóricos, se escogió el enfoque de rasgos, del cual surge desde la década de los noventa hasta la actualidad; donde este enfoque se base en diferentes teorías de la personalidad que fijan su mirada en el reconocimiento de las diferencias individuales entre los seres (Bass, 1990). Del estudio de Lord, De Vader y Alliger (1986) hallaron que los rasgos de personalidad tenían relación cercana con la perspectiva que los seguidores tenían de sus líderes. Cobrando un auge con los estudios de los líderes competentes y transformacionales (Bass, 1990). Es así Katz sugirió que la administración efectiva dependía de tres habilidades: las técnicas, las humanas y conceptuales. Las habilidades técnicas, es la experticia de realizar un trabajo; mientras que las habilidades humanas se relacionan con el manejo de personas (el líder y su equipo); por último, las habilidades conceptuales, que es trabajar con ideas. Como cambio de la década, el enfoque de los rasgos pasa al término competencias (Boyatzis, 1980).

El liderazgo se ha estudiado como una característica, una condición, un proceso u otros; por lo tanto, obtiene diferentes definiciones. Por tal motivo, el

liderazgo va de la mano con las personalidades del individuo. Y las diferencias individuales que poseen el ser, fueron teorías abordadas a mediados del siglo XX.

Entonces, como primer autor, Drucker (1954) afirma que el liderazgo no puede ser promovido o creado, ni siquiera aprendido. Dado que el líder es alguien que tiene seguidores, por tanto, la popularidad no es liderazgo; sino los resultados, aquellos líderes son visibles.

Una idea diferente tiene el autor D'Alessio (2010) quien afirma que los líderes se forman con estudio, esfuerzo y entrenamiento, y mucha perseverancia. El punto importante es la definición de que es un líder y que indicadores se usan para afirmar que un individuo lo es. A su vez, Cohen (1990) concuerda que el liderazgo es el arte de influenciar a los demás para lograr su máximo desempeño cuando se quiere concretar una tarea. Por tanto, existe una relación entre el líder y sus subordinados. En este sentido, Drucker (1994) afirma nuevamente que el liderazgo no es rango, ni títulos ni privilegios o sustento económico, es responsabilidad.

Por tal motivo, es importante destacar al ser que fomenta el liderazgo, también llamado líder. Para eso, varios autores lo describen de diferentes formas. Entonces, el líder, es la persona que muestran capacidades y aptitudes. Y como acotación se menciona a Delgado et al. (2003) quienes afirman que el líder o los líderes son aquellos individuos capaces de mover a otras, sin cortarles el espíritu de crítica y su personalidad. Así mismo, el autor Bolívar (2011) concuerda con el autor anterior en que el líder debe suponer las competencias que van a dirigir, mostrar el contexto y promover las condiciones profesionales u organizativas que mejoren los procesos de gestionar y brindar una atención externa adecuada.

En el espectro de las áreas dentro de una entidad, el líder es la persona que comparte las experiencias y motiva a su equipo a seguir el rumbo de la meta. Por tal motivo, actualmente el liderazgo se reconoce como un fenómeno social que es analizado bajo las disciplinas de la psicología, sociología y la antropología.

Por tanto, como fundamento principal Daza (2013) menciona que “el liderazgo es la capacidad para mediar conflictos, con ayuda del conocimiento adquirido, y

basado en una comunicación fluida que comprometa a su equipo de trabajo para adquirir una dinámica organizacional para lograr una visión corporativa” (p, 8).

Con este enunciado, Daza (2013) afirma que dentro del entorno público no se permite una efectividad del liderazgo enfocado al logro de resultados demarcados. Muchas veces el líder de una organización, a pesar de las capacidades que tienen no logra alcanzarlas porque las autoridades de mayor nivel jerárquico deciden que es factible y que no. La parte burocrática influye demasiado a pesar de que debería ser un apoyo, es muchas veces una piedra en el camino de la evolución como institución pública.

En otra interpretación, Kruse (2020) afirma que el Covid-19, ha generado que los líderes se replanteen y reestructuren sus sistemas, para que aseguren la calidad de instrucción; mientras operan con los recursos limitados; es donde la disyuntiva sigue precedente y solo hubo un avance carente.

Como dimensiones de la variable Liderazgo consta de tres. Estas son resolución de conflictos, comunicación efectiva y dinámica organizacional.

Como primera dimensión, resolución de conflictos el autor principal Daza (2013) recalca que interpretar los signos para descubrir y confrontar los conflictos se basa en resultados para lo cual es necesario resolverlos basado en que tipo y cuan grave es, y a su vez viabilizar soluciones efectivas (p. 82). A su vez, el autor Pérez (2015) concuerda que la mediación es un procedimiento donde las partes involucradas colaboran para encontrar un punto medio de claridad. No se busca confrontar con el objetivo de lograr un ganador y un perdedor, sino por el contrario de hallar un método alternativo que busca establecer las condiciones necesarias para adquirir un acuerdo que se sostienen con la participación de los involucrados. Las variables para el proceso de resolución es reconocer el problema, analizarlos y activar la solución viable.

Como segunda dimensión esta la comunicación efectiva, Daza (2013) menciona que la comunicación debe ser fluida y efectiva entre el líder y los miembros de su equipo, hará que todo fluya y ayuda a la solución de conflictos y evitándolos en el futuro; dado que permitirá incrementar el dialogo y se trasmitirá lo que se desea como mira final. Es así que, Lucas (1997) citado por Charry (2018)

afirma que la comunicación se define técnicamente al proceso por el cual un conjunto de significados forma un mensaje y es trasladado de persona a persona o de grupos a grupos; para que el significado que se percibe sea equivalente a lo que se desea transmitir.

El líder debe tener la capacidad de transmitir la visión y la estrategia de la organización donde labora. De cierta forma, la comunicación es el medio por el que el ser humano logra conectarse con otro de manera influyente o no; eso dependerá de los factores externo o internos que uso para ser escuchado y apreciado.

Como tercera y última dimensión, está la dinámica organizacional, Daza (2013) concreta que la dinámica organizacional la define como clima organizacional y relaciona a la interacción del trabajador y cuál es su percepción hacia la empresa. De ahí se refleja la participación entre las características personales y organizacionales (p.88).

Los autores Rox et al. (2010) toman otro punto de vista mencionando que la dinámica organizacional es el conjunto de elementos que hacen que la organización cumpla con realizar todos los procesos establecidos, partiendo del líder organizacional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se realizó bajo el paradigma positivista evidenciando dar sustento a la demostración de las hipótesis mediante datos estadísticos y de explicación de los parámetros de las variables mediante resultados numéricos, como lo plantea Malagón et al. (2014), bajo los fenómenos sociales y la aplicación de datos estadísticos todos los fenómenos se podían medir bajo la corriente del positivismo (observable).

Asimismo, se aplicó el enfoque cuantitativo, porque se buscó medir las variables del estudio haciendo uso de la descripción y el análisis inferencial de los datos numéricos que fueron recolectados con los instrumentos o material de estudio; con esta acción además se buscó probar la hipótesis de estudio. Como menciona Valderrama (2013) este tipo de investigación se basa en la utilización de procedimientos estadísticos para comprobar la hipótesis de la indagación de una realidad planteada.

Esta investigación fue de tipo básica Concytec (2018) dado que se buscó profundizar y ampliar el tema de estudio como sustento para brindar un aporte en el campo del conocimiento epistemológico y/o gnoseológico de las ciencias sociales evidenciando una realidad problemática existente. Como lo indica Valderrama (2016) la investigación básica brinda contribución al conocimiento científico de una o más variables, enfocándose en explicar las características de dichos enunciados. Promoviendo alternativas de solución a la investigación. Como también, buscar ampliar el panorama científico relacionado las teorías y conceptos diferidos al problema de investigación (Monje, 2011).

De igual forma, es de nivel explicativo (correlacional causal). Según Mendoza (2020) donde se explica la causa de un fenómeno, y se pueda incluir en una determinada generalización, dándose cuenta de la realidad o intentar comprenderla. Por consiguiente, mostrar el grado de incidencia causa – efecto y nivel de significancia entre ambas. Y se suma Ñaupas et al. (2013) mencionando que la investigación correlacional causal se usa cuando se quiere determinar el grado de influencia de una variable independiente sobre la variable dependiente. Este tipo de investigación está en la búsqueda de la comprobación teórica, compararlos y fomentar una actualización de los modelos anteriores (Arias, 2012).

3.1.2 Diseño de investigación

Asimismo, esta investigación se basó en la no manipulación de variables, por tanto, es no experimental. Se buscó comprender el comportamiento de esta indagación de estudio; así como la recolección de datos (variables) en un único momento del tiempo, por tanto, es de corte transversal. Esto significa que solo será una vez donde los participantes fueron cuestionados y se recolectó los datos, no habrá repetición. Como menciona Hernández et al. (2014) el fundamento de este tipo de diseño es el no manipular deliberadamente las variables de estudio; por el contrario, es observarlas y analizarlas tal cual están en su realidad o habitud natural. A continuación se muestra el esquema correspondiente al diseño elegido.



En el esquema:

X_1 = variable independiente: gestión del talento humano

X_2 = variable dependiente: liderazgo

De método hipotético- deductivo. Se desarrolló partiendo de la descripción de las bases teóricas del problema de investigación; como también de la formulación de la hipótesis de estudio. Afirmando Valderrama (2013) método que permite conseguir conclusiones empíricas y afirmar a partir de las teorías y la formulación de la hipótesis. Tomando la formulación, se confirmó y validó con las teorías

existentes sobre el fenómeno de estudio; significando que, se buscó el grado de incidencia entre la gestión del talento humano y el liderazgo.

3.2 Variable y operacionalización

Esta investigación utilizó dos variables para el estudio, como primera esta gestión del talento humano, y como variable 2, liderazgo. Acotando a esto, Valderrama (2013) indica que las variables son rasgos observables de personas, objetos y/o instituciones que pueden ser medibles, y varían de manera cualitativa o cuantitativa; dependiendo del caso de estudio.

Por otro lado, la operacionalización involucra la transformación de las variables abstractas a unidades medibles; significando que una vez transformadas pueden ser medidas haciendo uso de los valores que se les asigne (Valderrama, 2013).

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: “La gestión del talento humano procesa identificarse como elemento estructural y es la capacidad de desarrollar habilidades y competencias en los miembros del equipo basado en: diagnóstico del desempeño, planificar actividades de desarrollo efectivas relacionados con cargos actuales y futuros” (Delgado et al. 2003, p.6)

Definición operacional: La gestión del talento humano se mide a través de tres dimensiones que son: Identidad organizacional, evaluación del desempeño y las relaciones interpersonales. De los cuales se descomponen en nueve indicadores que permitirá medir la gestión del talento humano en los colaboradores de una Municipalidad del Cono Norte.

Escala ordinal

Variable 2: Liderazgo

Definición conceptual: “El liderazgo es la facultad para mediar conflictos, con ayuda del conocimiento adquirido, y basado en una comunicación fluida que comprometa a su equipo de trabajo para adquirir una dinámica organizacional para lograr una visión corporativa” (Daza, 2013, p. 8).

Definición operacional: El liderazgo se mide a través de tres dimensiones que son resolución de conflictos, comunicación asertiva y dinámica organizacional. De los cuales se descomponen nueve indicadores que permitirá medir la gestión del

talento humano en los colaboradores de una Municipalidad del Cono Norte. Escala ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para este estudio fueron 110 trabajadores de gerencia secretaria y municipal de una Municipalidad del Cono Norte.

Se debe comprender a la población como todo elemento y/o individuo que conforman el universo. Lo afirman Ñaupas et al. (2014) el universo es un conjunto de seres o instituciones que forman parte del motivo de investigación. De igual forma Olaz y Medrano (2014) concuerdan que la población es el conjunto de seres vivientes que tiene una semejanza correlacionada dentro de un contexto social.

Por otro lado, como criterio de inclusión se considera a los trabajadores de ambos sexos, que tengan como mínimo 6 meses de función trabajando dentro de la Municipalidad, que pertenezcan al área de gerencia de secretaria general y cuenten entre el rango de edades 25-55 años.

Y como criterio de exclusión, aquellas personas que no pertenezcan al área, que no hayan dado su consentimiento firmado, que no laboren como mínimo 6 meses dentro de la entidad.

3.3.2 Muestra

Según Hernández et al. (2019) el subconjunto del universo o una parte representativa de la población es llamado la muestra de estudio.

Por tanto, la muestra para esta investigación estuvo conformada por 86 colaboradores de la Municipalidad del Cono Norte, haciendo uso de la fórmula para poblaciones finitas.

3.3.3 Muestreo

El muestreo utilizado fue aleatorio simple. Es decir que los integrantes de la población fueron escogidos al azar. Según Torres (2006), cuando los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados como muestra y esta probabilidad es conocida como muestreo aleatorio simple. Por tanto, De una lista determinada de los trabajadores correctamente enumerados (total de la población), se utilizó un sorteo mediante un aplicativo en internet llamado augeweb.com (Ver anexo 4).

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Esta investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta; y como dice Valderrama (2013) es la búsqueda para obtener información de los involucrados (individuos) mediante cuestionarios. Esta encuesta permitió llevar todo el procedimiento de recolección de manera sistemática.

Como instrumento se utilizó dos cuestionarios, los cuales fueron diseñados previamente conforme a las dimensiones de estudio del cual se diversificaron los indicadores, se tendrá como tiempo estimado de 15 minutos.

Instrumento 1, el cuestionario para medir gestión del talento humano constó de 24 preguntas, medirá las tres dimensiones: identidad organizacional, evaluación de desempeño y relaciones interpersonales. Los enunciados fueron contestados mediante escala tipo Likert.

Nombre del instrumento	Cuestionario para la gestión del talento humano
Autor	Janet Ochoa Sifuentes
Año	2022
Aplicación	Individual y colectivo
Ámbito de aplicación	Sujetos mayores a 25 años (colaborador de la municipalidad de cono norte).
Número de ítems	24 ítems
Tiempo de aplicación	25 minutos
Escala	Escala Likert (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
Niveles de interpretación	Eficiente (89-120). Medianamente eficiente (57-88), deficiente (24-56).

Instrumento 2, el cuestionario para medir el liderazgo constó de 24 preguntas, midió las tres dimensiones: resolución de conflictos, comunicación efectiva y dinámica organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario para el liderazgo
------------------------	--------------------------------

Autor	Janet Ochoa Sifuentes
Año	2022
Aplicación	Individual y colectivo
Ámbito de aplicación	Sujetos mayores a 25 años (colaborador de la municipalidad de cono norte).
Número de ítems	24 ítems
Tiempo de aplicación	25 minutos
Escala	Escala Likert (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
Niveles de interpretación	competente (89-120). poco competente (57-88), nada competente (24-56).

Validez

La validez es la medida en la cual una definición y/o concepto se mide de manera precisa. Esto lo afirma McHugh (2012) es el nivel de aproximación que tiene el instrumento del cual se estudió el fenómeno en concreto.

En lo que difiere a validez, se hizo la validación de contenido, mediante juicio de expertos, con la aprobación de tres de estos. Por tanto, se contó con la participación de un experto metodólogo que para el caso corresponde a la Dra. Soria Pérez; de igual forma como expertos temáticos se tuvo al Dr. Barreto y Dr. Acuña, quienes afirmaron que dichos cuestionarios son aplicables para la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad en la investigación cuantitativa respondió a la estabilidad de los datos que fueron obtenidos y a anular los riesgos de variación. Es así como, Manterola et al. (2018) afirma que la confiabilidad del instrumento es la cualidad para generar una medición cercana a la real con un margen mínimo de sesgos de temporalidad.

Para esta investigación se utilizó la fiabilidad del alfa de Cronbach, con el propósito de determinar la consistencia interna de los datos que fueron recopilados en base a los dos instrumentos que se usaron. Lo corrobora, Rodríguez et al. (2020), el alfa de Cronbach es utilizado para instrumentos con

respuesta a más de dos valores, tipo Likert. Para esto, se realizó una prueba piloto a 20 personas de una Municipalidad del Cono Norte, teniendo las mismas consideraciones de la población (muestra) de estudio (Ver anexo 7).

Por ende, de la prueba piloto para gestión del talento humano, con la interpretación del estadístico Alfa de Cronbach obtuvo = a 0,896; y para la segunda variable fue de 0,901; en ambos casos, obtuvo un nivel de fiabilidad muy alto según lo indica Ruiz (2013) en su tabla de rangos de confiabilidad (0.81 al 1.00).

3.5 Procedimientos

El desarrollo de recolección de datos se hizo bajo el siguiente procedimiento:

Primer paso, se solicitó de manera formal la autorización para recolectar los datos de los colaboradores de una Municipalidad del Cono Norte al responsable del área de secretaria general - gerencia municipal; dando a conocer que la recolección de los datos será para fines académicos (Anexo 6).

Segundo paso, se le explico bajo documento al encargado del área el objetivo que queríamos demostrar con esta investigación en los colaboradores.

Tercer paso, se diseñó dos instrumentos que se tomaron para la muestra, teniendo en cuenta las dimensiones de las variables; se realizó las coordinaciones con el responsable del área para determinar la fecha, horario y modalidad del recojo de la información.

Cuarto paso, se pidió el consentimiento informado de los participantes de manera virtual (Google forms) para la muestra de estudio (anexo 10) y se realizaron los cuestionarios de manera virtual enviando el enlace del formulario vía whatapp y/o correo.

Por último, los datos recolectados fueron organizados en una base de datos en el programa Microsoft Excel, y fueron pasados al SPSS versión 23, obtuvieron los resultados mediante fórmulas estadísticas.

3.6 Método de análisis de datos

Habiendo aplicado los cuestionarios, los resultados de ambos fueron analizados mediante dos métodos de análisis de datos: primero, análisis descriptivo, para cual se usó formulas estadísticas (SPSS V23) para explicar y describir el estado de cada una de las variables, en base a frecuencias y porcentajes de sus niveles.

En esa forma se usó la prueba no paramétrica de Regresión logística ordinal para explicar sobre la variable dependiente cualitativa ordinal Liderazgo, con escala ordinal tipo Likert, y el segundo proceso fue la estadística inferencial y a su vez para demostrar la incidencia de variable independiente sobre la dependiente; la cual ayudo a probar las hipótesis de estudio.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con los requisitos éticos para la elaboración final, en cumplimiento de las normativas vigentes de la Universidad César Vallejo, reglamentos, directivas y alguna otra norma de carácter jurídico y administrativo. En suma, se cumplió y respetó los lineamientos de las normas de la Asociación Americana de Psicología (APA) séptima edición; tales como: citas, referencias, interlineado y otros.

Para la recolección de los datos de los encuestados, se realizó previo consentimiento informado. Además, referido a la publicación de los nombres de los expertos y/o participantes del estudio se mantuvo en protección la identidad y de ser publicados, fue bajo consentimiento del individuo.

Por otro lado, de conformidad a la Ley Derechos de Autor – Ley 822, se respetó la protección de autoría de los libros, obras, artículos de investigación y otros derechos conexos. Además, no se utilizó frases que pudieron afectar la honorabilidad de las personas; como tampoco se realizaron actividades que muestren una mala praxis. Cumpliendo con las normas imperativas, el orden público y las buenas costumbres.

De igual forma, se respetó los cuatro principios éticos, sustentado por Palencia y Ben (2013) afirma que se refieren cuatro principios que son aplicados en países sudamericanos. Primero, referido a la autonomía, los colaboradores participaron de manera voluntaria, siendo informados previamente. En tanto al principio de justicia, todos los involucrados en la encuesta recibieron el mismo trato equitativo, respetando sus derechos. En lo que refiere al principio de beneficencia, esta investigación cumplió tal criterio dado que estuvo orientada a ser un beneficio para dicha entidad pública, y sus colaboradores mejorando la forma de contratación (cualificados) y fomentando más actos de toma de acción hacia los trabajadores, por ende, es beneficioso para la sociedad. Y, por último, con el

principio de maleficencia, todas las actividades dentro de la investigación no generaron consecuencias psicológicas ni físicas ni tampoco produjeron prejuicios a la entidad (Tripathy, 2015; Pasco, 2020).

IV. RESULTADOS

Se obtuvieron los resultados descriptivos e inferenciales, que se muestran a continuación:

4.1 Resultado descriptivo

Tabla 1

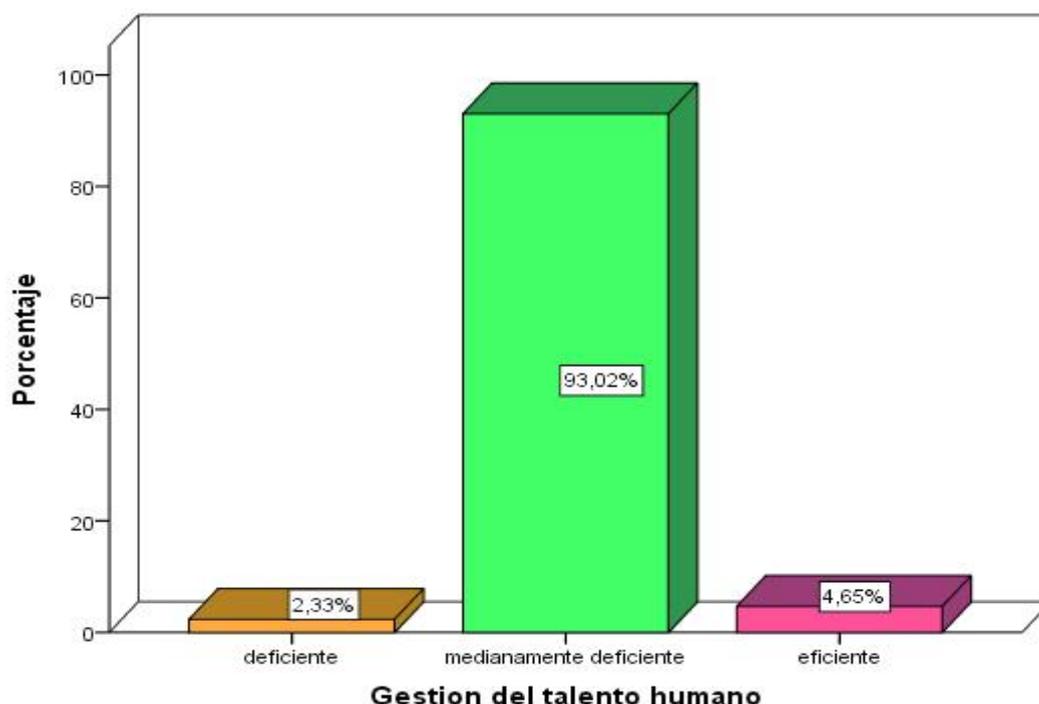
Frecuencia de variable 1

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	2	2.3
Medianamente eficiente	80	93.0
Eficiente	4	4.7
Total	86	100.0

Nota: Los resultados provienen de la base de datos que se halla en el anexo 8.

Figura 1

Niveles de la variable 1



En la tabla y figura 1, se observa que la gestión del talento humano, el 93% de los encuestados son medianamente eficiente; dado que aún no logran manejar el recurso humano ni destacar el potencial de los trabajadores. Por otro lado, un 4.7% considera que es eficiente la gestión.

Tabla 2

Frecuencia de las dimensiones de la variable 1

Niveles	Identidad organizacional		Evaluación de desempeño		Relaciones interpersonales	
	f	%	f	%	f	%
Deficiente	2	2,3	4	4,7	2	2,3
Medianamente eficiente	78	90,7	76	88,4	79	91,9
Eficiente	6	7,0	8	9,3	5	5,8
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0

Nota: Los resultados provienen de la base de datos que se halla en el anexo 8.

En la tabla 2, se observa que la primera dimensión identidad organizacional muestra, 90,7% de los entrevistados consideran medianamente optima la identidad organizacional dado que aún persiste una necesidad por parte de los colaboradores a mostrar conducta, valores y responsabilidad adecuada. Y un 7% menciona que si es eficiente. Seguido, en la dimensión evaluación de desempeño, el 88,4% considera que es medianamente optima el comportamiento laboral

basado en los conocimientos y experiencia adquirida. Y, por último, en la dimensión relaciones interpersonales, un 91,9% también considera medianamente eficiente dado que aún falta afianzar las habilidades y mejorar la comunicación e interacción entre los trabajadores.

Tabla 3

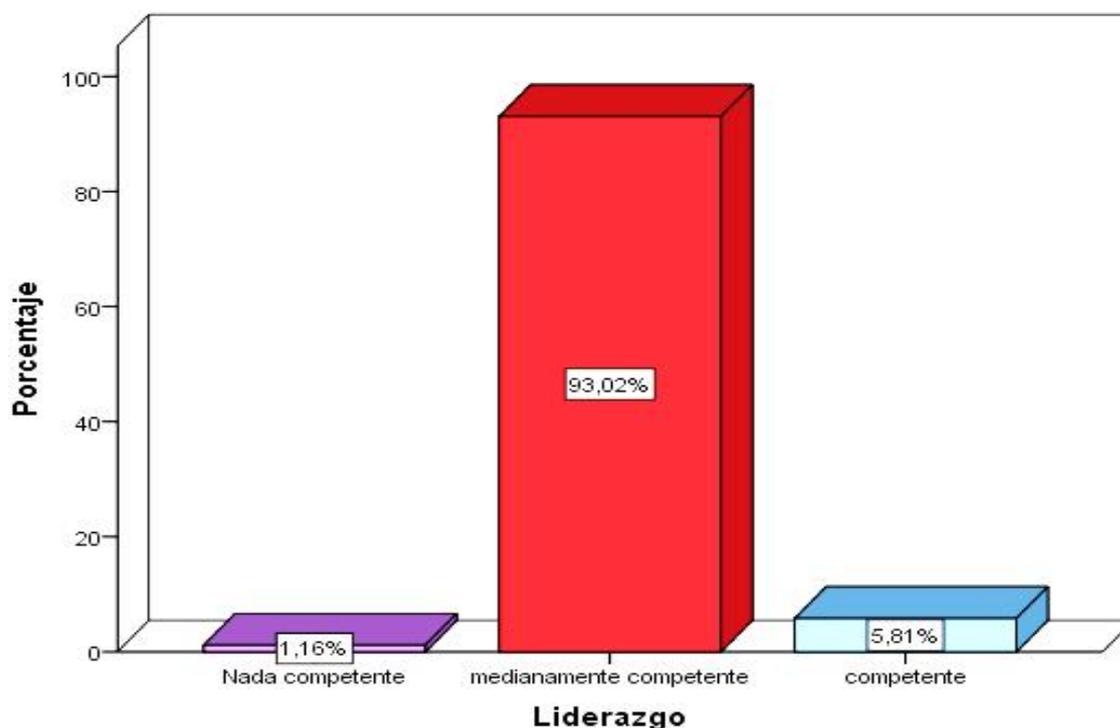
Frecuencia de la variable 2

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nada competente	1	1,16
Medianamente competente	80	93,02
Competente	5	5,81
Total	86	100,0

Nota: Los resultados provienen de la base de datos que se halla en el anexo 8.

Figura 2

Niveles de la variable 2



En la tabla y figura 3, se observa que el liderazgo de los colaboradores, el 93% es medianamente competente; dado que aún existe dificultades para mediar los conflictos, falta de compromiso y carentes competencias en el ámbito laboral. Por otro lado, un 5,8% considera que es competente la capacidad de liderar.

Tabla 4

Frecuencia de las dimensiones de la variable 2

Niveles	Resolución de conflictos		Comunicación efectiva		Dinámica organizacional	
	f	%	f	%	f	%
Nada competente	2	2,3	2	1,2		
Medianamente competente	78	90,7	76	90,7	78	90,7
Competente	6	7,0	8	8,1	8	9,3
Total	86	100,0	86	100,0	86	100,0

Nota: Los resultados provienen de la base de datos que se halla en el anexo 8.

En la tabla 4, se observa que la primera dimensión resolución de conflictos muestra, 90,7% es poco efectiva ya que aún muestran dificultades para identificar las causas del problema, como abordarlo y como buscar una solución viable. Segundo, en la dimensión comunicación efectiva muestra, 90,7% es poco efectiva dado que aún el líder tiene ligeras dificultades para conectarse con su equipo y le falta mostrar efectividad en el cumplimiento de las funciones. Por último, en la

dimensión dinámica organizacional, un 90,7%, evidencia que aún es poco efectiva puesto que el clima laboral y la interacción del colaborador son aún ineficientes desde la percepción de este; reflejando una limitante participación de ellos.

4.2 Resultado inferencial

Prueba de hipótesis general:

H₀: La gestión del talento humano no incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

H₁: La gestión del talento humano incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

$\alpha = 0,05$

Estadístico de prueba: RLO

Si p-valor <0,05 se rechaza H₀

Si p-valor <0,05 se rechaza H₁

Tabla 5

Información de ajuste de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	31.426			
Final	4.075	27.351	2	.000

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla 5 con p valor a 0,05 permite rechazar la H₀ y ver que la gestión del talento humano mejora el ajuste del modelo de manera significativa. A su vez, existe la dependencia de la variable gestión del talento humano con respecto al liderazgo ya que el nivel de sig. es menor (<0,05); es posible afirmar que las variables no son independientes, por lo que la variable gestión del talento humano contribuye de manera significativa en la predicción de la variable liderazgo.

Tabla 6

Bondad de ajuste y Ps pseudo R cuadrado

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	P pseudo R cuadrado	
				Cox y Snell	
Pearson	.051	2	.975	Nagelkerke	.628
Desvianza	.100	2	.951	McFadden	.559

Función de enlace: Logit.

El p valor menor a 0,975 permite evidenciar que el modelo se ajusta de forma adecuada a los datos. De igual forma, el Pseudo R cuadrado en Nagelkerke de 0,628 determina que la variabilidad de la gestión del talento depende en un 62,8% del liderazgo. Además, el valor de McFadden resulto .559 lo que demuestra que existe un ajuste adecuado.

Tabla 7

Coeficiente de RLO de la hipótesis general

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[lide = 1.00]	-28,506	1,012	792,644	1	,000	-30,490	-26,521
	[lide = 2.00]	-19,717	1,012	379,219	1	,000	-21,701	-17,732
Ubicación	[gesti=1.00]	-24,111	4,641	26,997	1	,000	-33,207	-15,016
	[gesti=2.00]	-24,111	,294	4,776	1	,002	-24,111	-24,111
	[gesti=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 7 se visualiza que las categorías “deficiente y medianamente eficiente” de la gestión del talento humano son significativos para el liderazgo. Por tanto, cuando un jefe de área que no realice una adecuada gestión del talento humano existe la probabilidad de que presente un nivel medianamente competente y nada competente en el liderazgo. Esto es comprobado con los coeficientes de sig., ya que el p-valor es menor que 0.05. A partir de ello, se declina la hipótesis nula.

Referido a las hipótesis específicas:

H. específica 1

H₀: La identidad organizacional no incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

H₁: La identidad organizacional incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

H. específica 2

H₀: La evaluación de desempeño no incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

H₁: La evaluación de desempeño incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

H. específica 3

H₀: Las relaciones interpersonales no incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

H₁: Las relaciones interpersonales incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

Tabla 8

Información de ajuste de las hipótesis específicas

<i>Modelo</i>	<i>Logaritmo de la verosimilitud -2</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>gl.</i>	<i>Sig.</i>
	33,814			
H1	1,232	32,582	1	,000
	54,336			
H2	21,161	33,175	2	,000
	34,505			
H3	4,719	29,786	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla 8 se visualiza los resultados del ajuste de modelos, si existe a dependencia de la identidad organizacional con respecto al liderazgo ya que el nivel de sig. es menor (<0.05); además, es posible afirmar que la dimensión contribuye de manera significativa en la predicación de la variable liderazgo. De

igual forma, si existe dependencia de la evaluación de desempeño con respecto al liderazgo; además, es posible afirmar que la dimensión contribuye significativamente en la predicación de la variable liderazgo. Finalmente, si existe dependencia de las relaciones interpersonales con respecto al liderazgo; y, es posible afirmar que la dimensión contribuye de manera significativa en la predicación de la variable liderazgo.

Tabla 9

Reporte de la bondad de ajuste y Pseudo R cuadrado

		Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Pseudo R cuadrado		
					Cox y Nell	Nagelkerke	McFadden
H1		5,435	2	0,104	0,315	0,612	0,524
		4,720	2	0,365			
H2	Pearson	350,101	2	0,412	0,320	0,565	0,462
	Desviación	13,977	2	0,302			
H3		0,074	2	0,964	0,293	0,588	0,503
		0,144	2	0,931			

Función de enlace: Logit.

En la tabla 9 se refiere inferir que entre la dimensión y la variable dependiente analizada existe influencia de nivel medianamente eficiente, mientras que en el análisis estadístico RLO; la gestión de talento humano es la causa de la variabilidad del modelo de liderazgo en la cual el colaborador se identifica organizacionalmente en un 61.2% (Nagelkerke). De la H. específica 2, existe influencia de nivel medianamente eficiente; mientras que en el análisis estadístico RLO se tiene que la dimensión 2 es la causa de la variabilidad del modelo de liderazgo en la cual el colaborador no se desarrolla eficientemente en sus funciones en un 56.5% (Nagelkerke). De la h. específica 3, existe influencia de nivel medianamente eficiente, mientras que en el análisis estadístico RLO se tiene que la dimensión 3 son las causas de la variabilidad del modelo de liderazgo en la cual el colaborador no se desarrolla competentemente en relación con el liderazgo en su ambiente laboral con un 58.8% (Nagelkerke).

Tabla 10

Coefficientes de RLO de las hipótesis específicas

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl.	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Lider = 1.00]	-35.080	0.670	63.009	1	0.000	-22.768	-96.393
	[Lider = 2.00]	-20.557	0.823	19.697	1	0.000	-18.943	-15.170
Ubicación	[Ide_org = 2.00]	-28.602	0.000	13.685	1	0,000	-28.602	-22.602
	[Ide_org = 3.00]	0 ^a			0			
Umbral	[Ev_dese = 1.00]	-9.724	1.638	35.262	1	0.000	-12.934	-6.515
	[Ev_dese = 2.00]	-1.792	1.080	2.752	1	0.097	-3.909	.325
	[Ev_dese = 3.00]	-9.033	1.949	21.486	1	0.000	-12.853	-5.214
Ubicación	[Lider = 2.00]	-5.404	1.299	17.313	1	0.000	-7.950	-2.858
	[Lider = 3.00]	0 ^a			0			
Umbral	[Re_inter = 1.00]	-27.515	1.015	734.344	1	0.000	-29.505	-25.525
	[Re_inter = 2.00]	-19.453	.719	731.413	1	0.000	-20.863	-18.043
	[Re_inter = 3.00]	-23.484	3.903	36.195	1	0.001	-31.135	-15.833
Ubicación	[Lider = 1.00]	-23.122	0.000	12.645	1	0.000	-23.122	-23.122
	[Lider = 2.00]	0 ^a			0			

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Esta tabla evidencia los resultados significativos. Mostrando que la identidad organizacional, muestra al nivel medianamente eficiente de manera significativa, con porcentaje de Wald 13,685 mayor a 0,04. Por tanto, cuando un colaborador de una municipalidad del cono norte de lima no tenga una identidad organizacional eficiente, existe la probabilidad de que presente un deficiente nivel de liderazgo. Seguido, de la h. específica 2, que la evaluación de desempeño muestra al nivel deficiente de manera significativa, con porcentaje de Wald 35.262 mayor a 0,04. Por tanto, cuando un colaborador de una municipalidad del cono norte de lima no tenga una eficiente evaluación de desempeño, existe la probabilidad de que presente un deficiente nivel de liderazgo. Por último, la h. específica 3, las relaciones interpersonales muestra al nivel deficiente de manera

significativa, con porcentaje de Wald 734.344 mayor a 0,04. Por tanto, cuando un colaborador de una municipalidad del cono norte de lima no tenga una adecuada interacción con los demás colaboradores dentro del área laboral, existe la probabilidad de que presente un deficiente nivel de liderazgo corroborado con el p-valor siendo menor a 0.05 para todas. A partir de ello, se rechazan las hipótesis nulas.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general donde se demostró la incidencia de la gestión del talento humano en el liderazgo, los resultados de acuerdo con el RLO son ($P_s R = 0,628$); además de ser significativa donde el p valor obtenido fue de 0,000; el cual fue menor al nivel de significancia (0,05) lográndose evidenciar que si existe incidencia significativa de la gestión del talento humano en el liderazgo; de esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Este hallazgo se asemeja con otros estudios publicados sobre ambas variables, como es el caso de Saavedra et al. (2020), quienes llegaron a demostrar que el liderazgo es influenciado medianamente por la gestión del talento humano; mostrando una significancia menor a 0,05 de la prueba de Rho Spearman; y entre sus resultados, se muestra una falta de mejorar la planificación institucional con orientación para lograr las metas; Y a su vez, considera que aún no se implementa democracia y un clima laboral óptimo. De igual forma, Jara et al. (2018) en su estudio corrobora que con métodos no tradicionales que son aplicables al personal administrativo basado en una buena gestión de talento, se evidencia una efectividad media, con esto el personal es idóneo dado que hubo retención y selección oportuna para los puestos laborales (desarrollo de funciones).

Continuando del primer objetivo específico donde se demostró la incidencia de la identidad organizacional en el liderazgo se remarcó que existe una influencia moderada de acuerdo con el RLO ($P_s R = 0,612$); así mismo de ser significativa donde el p valor obtenido fue de 0,000; el cual fue menor al nivel de significancia (0,05) lográndose evidenciar que si existe incidencia significativa de la identidad organizacional en el liderazgo. Esto quiere decir, que los valores, misión o visión que comparten los miembros de una entidad u organización, tienden a influenciarse con la percepción del colaborador; y puede desenvolverse correctamente en su área de trabajo; partiendo de cómo se ven, que rol cumplen, y como resuelven los conflictos laborales; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Estos hallazgos son corroborados por Daza (2013) afirma que el liderazgo parte de líder y como este individuo tiene la capacidad para mediar conflictos con ayuda del conocimiento adquirido; y a su vez desempeñan su rol dentro de la entidad que trabajan. Además, Bolívar (2011) también afirma que el liderazgo parte de la persona que es capaz de reconocerse como líder de

equipo, desempeñar eficientemente y promover las mejores condiciones para resolver los problemas dentro del trabajo. Bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que mientras mejor identidad organizacional se estructure en la entidad y que además esta sea aceptada e interiorizada por el personal, y líder del área, mejor será el desempeño del trabajador; produciendo niveles óptimos de aptitudes y competencias (liderazgo) por el trabajo que realizan los colaboradores de la municipalidad del cono norte.

Del segundo objetivo específico donde se demostró la incidencia de la evaluación de desempeño en el liderazgo se remarcó que existe una influencia moderada de acuerdo con el RLO (Ps $R=0,565$); así mismo de ser significativa donde el p valor obtenido fue de 0,000 el cual fue menor al nivel de significancia (0,05) logrando evidenciar que si existe incidencia significativa de la evaluación de desempeño en el liderazgo; donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna para dicho objetivo lográndose evidenciar que si existe incidencia significativa entre la evaluación de desempeño y el liderazgo, Esto quiere decir que, el desempeño de las funciones basado en el conocimiento y experiencias del colaborador debe relacionarse al liderazgo que deben mostrar en su ambiente laboral; es decir que podrá desenvolverse adecuadamente; sin embargo, los resultados difieren del enunciado antes mencionado; dado que el nivel medianamente eficiente fue alto. Entonces, el encargado del área desde la percepción de los colaboradores no cumple a cabalidad su función. Estos resultados son corroborados por Logaña (2020) quien investigo las competencias del gestor del talento humano evidencio que un 58% muestra una falta de competencias durante las decisiones importantes, basados en la función que no cumple el jefe de equipo y la falta de empatía hacia los colaboradores. Así también Norena (2021) quien investigo sobre la influencia de los estilos del liderazgo; corrobora con un 50% que el comportamiento innovador de los trabajadores es bajo referencia al liderazgo que aplica el jefe encargado; sin embargo, las aptitudes que debe manifestar no muestran los niveles competentes. En suma, ambos autores mencionan que la causa de un liderazgo poco competente es por una ineficacia en la gestión del talento humano hacia los trabajadores de una organización. En tal sentido, bajo lo mencionado con anterioridad y al analizar dichos resultados, confirmamos que

mientras mejor sean establecidas las funciones, y se pueda conocer cómo influye el desempeño del colaborador, y de esta forma evidenciar que tan eficiente es el rol de liderazgo dentro de su ambiente laboral.

Por último, el tercer objetivo específico donde se demostró la incidencia de las relaciones interpersonales en el liderazgo se remarcó que existe influencia moderada de acuerdo con el RLO (Ps $R=0,588$); así mismo, de ser significativa donde el p valor obtenido fue de 0,000; entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Lográndose evidenciar que si existe incidencia significativa de las relaciones interpersonales en el liderazgo. Esto quiere decir que la manera en la que el colaborador influye con su equipo y su jefe puede mostrar una alianza para la efectividad de los objetivos que se plantean en el planteamiento estratégico; es decir que podrá ser un elemento cualificado y reconocido dado que existe incidencia significativa de las relaciones interpersonales en el liderazgo en los colaboradores de una municipalidad del cono norte. Estos resultados son corroborados por Delgado et al. (2003) afirmando que las relaciones interpersonales de la gestión del talento humano están vinculadas a como son las personas dentro de su ambiente laboral, como se desenvuelven y como dan un mejor rendimiento; por tanto, afianzan sus habilidades carentes, interactúan entre ellos; sin embargo, el nivel de medianamente competente fue lo más destacado en los resultados de la muestra, evidenciando que aún no hay un desenvolvimiento eficaz por parte del colaborador y a su vez por parte del líder (jefe). En tanto, el liderazgo dentro de las relaciones interpersonales, deben estar más demarcados; como coincide el autor Drucker (1954) el liderazgo parte de los resultados que son visibles y demostrables. Ante los demás; y de ser el caso, puede ser asimilado por todo el personal que está dentro del marco laboral. De la misma manera lo corrobora, Cohen (1990) no se obtienen buenos indicadores, si no existe un liderazgo que influya a los demás para lograr el máximo desempeño laboral, cuando se concreta una tarea. Debe existir una relación dependiente entre el líder y su subordinado, ese nexo los conecta para llegar a niveles competentes. En tal sentido, se afirma que mientras haya una buena influencia del liderazgo de parte del líder hacia sus subordinados, mejor será las relaciones entre cada individuo dentro de la gerencia u organización: produciendo resultados óptimos de compromiso y gestión dentro de dicha municipalidad del cono norte.

Prosiguiendo con los resultados descriptivos, podemos afirmar con referencia a la gestión del talento humano que es medianamente eficiente en un 93,02 % de acuerdo con los encuestados y el liderazgo en un 90,07%. A su vez, se sostiene que la gestión del talento humano muestra influencia significativa (p-valor <0.05), y según el coeficiente de Cox y Snell de .272 y Nagelkerke igual a .628, explica la incidencia que tiene la variable independiente sobre dependiente entre un 27.2% y 62.8%. Estos resultados se relacionan con los antecedentes y marco teórico, cada vez que las referenciadas priman la importancia de la gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del cono norte de Lima, demostrando así no solo una relación e incidencia teórica sino también estadística. Significando que, a falta de gestión, los colaboradores no pueden potenciarse como líderes, y tienen deficiencias de comunicación, confrontación de problemas dentro, y falta de reconocimiento como elemento importante en el trabajo. Entonces, tomando las investigaciones más representativas se puede mencionar al autor Carbajal (2018) quien estudió la gestión del talento humano y el liderazgo directivo demostrando una correlación alta e influencia probabilística que muestra la variable independiente sobre la dependiente entre un 89.9% y 90.04%. Así mismo, afirmo que la capacitación frente al liderazgo aún es carente; y de igual forma, la percepción para el desarrollo de personas en relación con el liderazgo contiene fallas que no muestran un cambio para mejorar el ambiente de trabajo.

También lo corrobora, en la investigación de Delgado (2021), los efectos de la enseñanza y los estilos del liderazgo. El autor muestra que la variable independiente, influye en su variable dependiente de manera considerablemente alta; afirmando que bajo una enseñanza óptima entre los estudiantes universitarios, cuando se maneja adecuadamente los estilos del liderazgo, es decir, poner en práctica la comunicación asertiva, la enseñanza correcta; como resultado un elevado desempeño de los universitarios, por ende, mejora su nivel de liderazgo frente a los demás.

Así mismo se encontró coincidencia con Mejía et al. (2013) el desarrollo de la gestión del talento humano es referible a las capacidades de poder desarrollar las competencias con todos los miembros del equipo, y a su vez de manera óptima y

capaz el rol de direccionar y dirigir aumenta la confianza en todo el equipo, eso parte en primer lugar del jefe (líder).

De la teoría aplicada en este estudio se concuerda con Levy-Levoyed (1997) citado por Dávalos (2015) cuando manifestó que la teoría de competencias bajo la visión francesa requiere de un enfoque mas integral y relacional que deben afrontar los individuos en sus espacios de trabajo. Donde las competencias son acciones de comportamiento que algunas personas dominan y otras no, siendo carencias en el proceso de aprendizaje y su entorno laboral. Para el autor, afirma que la práctica y la formación académica en un contexto de competencias, puede contribuir a desarrollar al individuo y estar preparado para afrontar cualquier problema.

Siguiendo con los resultados descriptivos, en las dimensiones de la variable independiente, se muestra la identidad organizacional con un 90.7% resultando medianamente eficiente. Este resultado se relaciona con el marco teórico y antecedentes, toda vez que los individuos muestren carencia en conducta, valores o responsabilidad laboral. Se toma como corroboración teórica a Mejía et al. (2013) quienes mencionan que el personal en el desarrollo de las funciones debe consistir en dar una mejor función laboral. considerando, con los resultados, aún es deficiente el grado de implicancias que tiene los colaboradores de la municipalidad. Sumando a esto esta Delgado et al. (2003) mencionando que hay una latente necesidad de los integrantes de una organización para que tengan una conducta y costumbres cimentadas; de la misma forma que deben mostrar responsabilidad.

En la segunda dimensión de la variable independiente, evaluación de desempeño con un 88.4% resultando medianamente eficiente. Tomándose como sustento teórico a D'Alessio (2008) afirmando que debe realizarse una comparación del funcionamiento de la organización para saber cuales son las deficiencias durante un periodo de tiempo y por etapas. Es la mejor manera de evidenciar y comprar las mejoras.

En la tercera dimensión de dicha variable independiente, relaciones interpersonales con un 91.9% mostrando aun medianamente eficiente. Como antecedente que coincide se tomo a Ramírez et al. (2018) en su investigación, demostró que el 89.5% de los trabajadores mostraron falta de iniciativa para

actuar y/o estar predispuestos a hacer lo posible por mejorar los resultados. Como también lo afirma Castro (2020) en su estudio se evidencio que la influencia de la gestión del talento humano referido al individuo y su relación con los trabajadores mostro una necesidad por mejorar las habilidades del individuo y las impulsen mediante el mejor uso de los recursos humanos, dando un modelo organizacional que brinde la mejora paulatina.

De las dimensiones de la variable liderazgo, resolución de conflictos, comunicación efectiva y dinámica organizacional equivalen al 90.7% resultando medianamente competente. Se corrobora con un antecedente cuantitativo que tiene similitud, Martínez et al (2021) en su estudio del liderazgo pedagógico con la gestión del talento humano, con un 88% afirmaron que fueras de las instalaciones el personal no muestra liderazgo. Así mismo, con un 46% afirma que el deficiente el liderazgo que aplican en la entidad donde laboran, y dejan de brindar un aporte educativo y profesional a la organización. De igual forma es lo que ocurre en la municipalidad del cono norte, a pesar de que el porcentaje algo es un equilibrio de lo correcto e incorrecto, es claro que aún no se cumple de manera optima las cualidades que corresponden a la variable dependiente, liderazgo.

Coincido que la gestión del talento humano busca mejorar los procesos de selección de personal, e incrementar la productividad y la calidad al momento de seleccionar al personal idóneo. Sin embargo, esto debe ser aplicable cuando los objetivos estratégicos son los que priman dentro de una organización; dado que buscan una mejora, rendimiento y optimización de las funciones a cargo que tiene cada colaborador empleado. Es aún carente este aspecto, puesto que las entidades públicas, aun no son conscientes del gran potencial que pueden tener los trabajadores con competencias idóneas para el puesto; de esta manera se disminuiría las falencia, cargas laborales y metas no cumplidas en el periodo laboral. De igual manera, los colaboradores, se muestran capaces solo cuando se encuentran en el centro labora, fuera de ello; no procuran pulir las aptitudes que puedan mejorar su rendimiento y productividad. Esto delimita de forma evidente que el individuo no toma conciencia por mejorar siempre y cuando tenga un impulso o motivación, que en la mayoría de las veces es el rango o la compensación económica.

Esta investigación debe tomar en consideración prudente el criterio de inclusión tiempo de trabajo no menor a un año, donde las respuestas de los encuestados serán más certeras porque han pasado por evaluaciones de desempeño y criterios pertinentes al final un año laboral. De igual forma, se debe plantear el método de recolección de manera presencial, para que los encuestados sean más sinceros y veraces con sus respuestas, y el tiempo de rellenado sea el pertinente y no por apuro o descontento del horario. Y como última acotación se debe tomar el tiempo prudente para el vaciado de los datos al programa de Excel; caso contrario ir llenándolo de manera progresiva, eso quiere decir a la par van respondiendo las encuestas. Es importante mostrar el respeto hacia la investigación para no caer en imprevistos del tiempo, por eso el tipo de muestreo es determinante para una efectiva recolección de datos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En relación con el objetivo general la gestión del talento humano incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del cono norte de Lima, 2022, con una sig. De p valor en 0.000 con el coeficiente de regresión logística ordinal (RLO) en un 62,8% (Nagelkerke); asimismo, el p valor en la bondad de ajuste es mayor con un 0,975 del 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Segundo: Se demostró la incidencia de la identidad organizacional en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del cono norte de lima, 2022; esta dimensión influyo en la variable dependiente como se muestra en el coeficiente de sig. =0.000 < 0.05. A su vez, se demostró que la identidad organizacional incidió en el liderazgo en un 61,2% (Nagelkerke); y el p valor en la bondad de ajuste es mayor 0,365 del 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Tercero: Se demostró la incidencia de la evaluación de desempeño en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del cono norte de lima, 2022; esta dimensión influyo en la variable dependiente y se evidencio en el coeficiente de sig. =0.000< 0.05; en suma, se demostró que la evaluación de desempeño incidió en el liderazgo en un 56,5% (Nagelkerke); y el p valor en la bondad de ajuste es mayor 0,320 del 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis alterna se rechazó la nula.

Cuarto: Se demostró la incidencia de las relaciones interpersonales en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del cono norte de lima, 2022; esta dimensión influyo en la variable dependiente y se evidencio en el coeficiente de sig. =0.000 < 0.05; en suma, se demostró

que las relaciones interpersonales incidieron en el liderazgo en un 58,8% (Nagelkerke), y el p valor en la bondad de ajuste es mayor con un 0,964 del 0,05; por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Al encargado del área de la gerencia municipal, la implementación de talleres vivenciales de coaching orientadas a mejorar y fomentar el liderazgo, y obtener la mejora continua de la gestión del talento humano dentro de su área; siendo para ello necesario la coordinación y articulación con todas las subgerencias; de ese modo; tienen como finalidad incrementar la iniciativa del colaborador frente a una oportunidad. A su vez, consolidar la percepción que tiene el colaborador como identidad organizacional, estableciendo dinámicas tales como las charlas vivenciales (al iniciar la jornada laboral).
- Segundo:** Al encargado del área de la gerencia municipal y secretaria general se recomienda reinsertar las capacitaciones trimestrales a los nuevos trabajadores (seis meses laborando) para que mejore sus aptitudes y sean un personal calificado. De esta forma, la percepción que tiene el colaborador sobre la municipalidad mejorará y podrá sentirse y estar en un ambiente laboral óptimo. Y los colaboradores de la Municipalidad se recomienda que manifiesten sus dudas o dificultades durante el desarrollo de sus funciones, para que las jefaturas puedan generar acciones de orientación inmediata (charlas por zoom o meet para disipar las dudas).
- Tercero:** Al encargado del área se recomienda realizar evaluaciones de desempeño efectivas (retroalimentación correcta) donde pueda notarse cuales son las falencias que tiene el colaborador para que se afiancen y continúe mejorando en su desempeño, aumente su confianza y autonomía, que posteriormente lo ayudará también a mejorar en tomar la iniciativa para resolver problemas dentro del área.

Cuarto: Se recomienda al encargado del área, gestionar grupos de trabajo para el desarrollo de las actividades laborales (de mayor envergadura) teniendo en cuenta las aptitudes y cualidades de su personal. De esta forma en un grupo, pueden acompañarse personas capaces con diferentes aptitudes, las cuales cooperarán para el resultado final.

REFERENCIAS

Alegre, T., Alfaro, C., Saavedra, E. y Sánchez, R. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *Revista cubana de Investigaciones Biomedicas*. 40(5), e1527.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85107836942&partnerID=40&md5=5d6c92391659e41fa8a0fd8ebc893532>

Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista científica: Visión de futuro*. 11 (1), 125-135.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1668-87082009000100002

Arias, F. (2012). *El proyecto e investigación: Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

Bahamón, C., Cortes, V., Piñeros, D., Rojas, O. (2014). Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas de los diferentes sectores de Bogotá.

[tesis de maestría, Universidad Sergio Arboleda]

<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%c3%b3n%20de%20la%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Barley, S., kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Manegerial Discourse. *Administrative Science Quarterly* : *Jstor* 37 (3), 363 – 399

<https://doi.org/10.2307/2393449>

Barrera, L., Gutierrez, F., Mesa, J., Prestan, S. (2020). Gestión y desarrollo del talento humano para el sector hotelero en Colombia.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2059/Investigaci%c3%b3n-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barrios, K., Vega, E., Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*. 31(2), 89-96.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>

Brewer, K. y Devnew, L. (2022). Developing responsible, self-aware management: an authentic leadership development program case study. *The international journal of Management Education*. 20(3), 1-13.

<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100697>

Bolivar, A. (2011). Aprender a liderar lideres. Competencias para un liderazgo directivo que promueva el liderazgo. *Educar*. 47(2), 253-275.

<https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/248536>.

- Calderón, G., Naranjo, J., Álvarez, C. (2010). Gestao humana na empresa colombiana: suas características, desafios e contribuicoes: Uma aproximacao a um sistema integral. *Cuad. Adm.* 23 (41), 13-36.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>
- Cann, O. (2014, 10 de noviembre). Crisis in Leadership Underscores Global Challenges. *World Economic Forum*.
<https://www.weforum.org/press/2014/11/crisis-in-leadership-underscores-global-challenges/>
- Castro, K., Luna, A., Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales: Telos*. 22 (1), 184-203.
<http://www.doi.org/10.36390/telos221.13>
- Crisóstomo, M. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018.
[tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2884>
- Carbajal, M. (2018). Gestión del talento humano y liderazgo directivo según la percepción de los docentes de la institución educativa N° 3049, Lima 2018.
[tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19530>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*. 9(1).
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill.

http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiave_nato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf

Cohen, W. (1990). *The art of the leader*. Engelwood Cliffs. NJ: Prentice Hall.

https://books.google.com.pe/books/about/The_Art_of_the_Leader.html?id=cZHGPINOyzsC&redir_esc=y

Covas, E. (2020, Setiembre 16). Evaluaciones de la Municipalidad de Independencia. *Indeed*.

<https://pe.indeed.com/cmp/Municipalidad-De-Independencia/reviews?fcountry=ALL&sort=helpfulness>

Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ediciones ECOE.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/492251365e77d2fdac15f3acee285e21.pdf>

Dávalos, C. (2015). Líneas de investigación en la estandarización y certificación de las competencias laborales. Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo.

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2013/3.21.pdf>

Daza, Y. (2013). Liderazgo en la gestión pública. *Revista de Estudios e Investigación: UNACiencia*. 6(10). 45-55.

<https://revistas.unac.edu.co/ojs/index.php/unaciencia/article/view/105>

Delgado, J., Rubio, E., Valera, O., Contreras, R., Palomino, G., Sánchez, K., Rodríguez, Y. y Lowy, D. (2021). Effect of teaching leadership styles on the prevention of adolescence pregnancy: a case study conducted at Universidad César Vallejo, Perú. *F1000Research*. 10, 1-7.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85117898994&doi=10.12688%2f1000RESEARCH.28440.1&partnerID=40&md5=8b92cd6caeb861227ee285ead3e61650>

Delgado, N. y Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo. *Revista Interamericana de Bibliotecología: Reflexiones*. 26(2), 75-88

<https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>

D' Alessio, F. (2008). The influence of Personality Domains and working experience in peruvian managers leadership styles: An Initial Study. *Journal of CENTRUM Cathedra*, 1(1), 13-33.

https://www.researchgate.net/publication/228118744_The_Influence_of_Personality_Domains_and_Working_Experience_in_Peruvian_Managers'_Leadership_Styles_An_Initial_Study

D' Alessio, F. (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: Una visión global y estratégica*. Pearson Educación Prentice Hall.

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/17847/18101>

Domínguez, G. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29622>

Drucker, P. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.

<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>

Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*. 4(3), 1-12.

<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Flores, M., Velásquez, N., Gómez, M. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas del departamento de Madrid.

[artículo científico]

<http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

Hernández, C y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*. 2(1), 75-79.

<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc GrawHill Education.

<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hornyak, N., Patterson, P., Orchard, P., Allison, K., Youth, C. (2022). Support, develop, empower: The co-development of a youth leadership framework. *Children and youth services Review*. 137 (2022) 106477

<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106477>

Iglesias, M., Rosero, K. y Castañeda, J. (2017) Human talent management's relation including pymes innovation generation in Barranquilla, Colombia food processing industry. *Revista Espacios*. 39 (6) 3-22

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p03.pdf>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23 (83).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>

Kruse, S. (2020). Academic Leadership during a pandemic: Department heads leading with a focus on equity. *Frontiers in Education*. 5(61), 4641.

<https://doi.org/10.3389/feduc.2020.614641>

Logaña, H. (2020). Ethos en el liderazgo de los gestores de talento humano de las universidades Del Distrito de Quito. *Estudios de la gestión* 7(20), 251-282

<http://dx.doi.org/10.32719/25506641.2020.7.10>

Makram, H., Sparrow, P. and Greasley, K. (2017), " How do strategic sectors think about the value of talent management? Moving from talent practice to the practice of talent", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4(4), 259-378.

<https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2017-0051>

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Universidad pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela. *Revista de Investigación*. 40 (88), 148-165.

http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1010-29142016000200008&script=sci_abstract&lng=pt

Malagón, G., Morales, J., Malagón, A., Calderón, N., Santos, A. y Amador, G. (2014). *Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo*. *European Scientific Journal*. 10 (15), 523-528.

<https://core.ac.uk/reader/236413540>

Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproductibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Rev Chilena Infectol*, 35 (6), 680-688.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rci/v35n6/0716-1018-rci-35-06-0680.pdf>

Martínez, M., Velazco, J., Cejas, M. (2021). Pedagogical Leadership within the Framework of Human Talent Management: A Comprehensive Approach from the Perspective of Higher Education in Ecuador. *Integratsiya obrazovaniya = integration of Education*. 25(1), 8 -21.

<https://doi.org/10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021>

Matabajoy, J., Matabachoy, M., Obando, L. (2017). Human talent development processes in a specialty clinic in Pasto, Colombia. *Universidad y Salud*. 20(1), 26-36.

<https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>.

McHugh, M. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22 (3), 276-282.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3900052/>

Mejía, A., Bravo., Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Universidad de San Buena Ventura. Colombia. [tesis de especialización, Universidad de San buena Ventura]

<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v34n1/rii02113.pdf>.

Mendoza, A., Ramírez, J. (2020). Aprendiendo metodología de la investigación. Grupo Compás.

<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LISTO%202.pdf>

Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad Surcolombiana.

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Navarro, R. (2018). Liderazgo transformacional en la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local 301 Chincha, 2018.

[tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28092>

Norena, D., Guevara, R., Bustamante, D. (2021). Influencia de estilos de liderazgo en comportamiento innovador de alumnos de educación militar superior tecnológica. *Revista Científica General José María Córdova*. 19(36), 889-908

<https://doi.org/10.21830/19006586.817>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Edición de la U.

<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>

Olaz, F. y Medrano, L. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial Brujas.

<https://www.redalyc.org/pdf/4758/475855160006.pdf>

Oviendo, C. (2021, Octubre 26). Evaluaciones de la Municipalidad de Independencia. *Indeed*.

<https://pe.indeed.com/cmp/Municipalidad-De-Independencia/reviews?fcountry=ALL&sort=helpfulness>

Palencia, M. y Ben, P. (2013). Ética en la investigación psicológica: una mirada a los códigos de ética de Argentina, Brasil y Colombia¹. *Revista de Psicología*, 9 (17), 53-65.

<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2361/2189>

Pasco, M. (2020). *Consideraciones éticas sobre investigación con personas en el contexto actual*. PuntoEdu

<http://files.pucp.edu.pe/dci/comunicados /files/26/0/26095.html>

Parejo, A., Chiri, P., Ramírez, E., Segovia, K., Sánchez, M. (2022). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en personal administrativo. *Revista Científica Multidisciplinar: Ciencia Latina*. 6(4) 3057-3070.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2812

- Pérez, J. (2015). Cultura de paz y resolución de conflictos: la importancia de la mediación en la construcción de un estado de paz Ra Ximhai. Universidad Autónoma Indígena de México. 11(1), 109-131.
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46139401006.pdf>
- Pintado, E. (2005). *Comportamiento organizacional gerencia del talento humano*. Ediciones Negocios Arco Iris.
<http://isbn.bnpp.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=44042>
- Política Nacional de Modernización de la Gestión pública, 2013; pp12-14
- Ramos, C. (2015). Scientific research paradigms. *Avances en Psicología*. 23(1), 9-17.
<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Ramírez, R., Espindola, C., ruíz, G., Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Inf. Tecnol.* 30(6)
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- Ramírez, R., Lay, D., Avendaño, I., Herrera, B. (2018). Liderazgo resiliente como competencia potente del talento humano. *Revistas de Ciencias Humanas y Sociales: Opción*.
<http://hdl.handle.net/11323/5266>
- Rodríguez, J., Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Ruiz, C. (2013). Instrumentos y técnicas de investigación educativa. Danaga training and consulting.
https://Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigacion.pdf

- Saavedra, E., Reyes, M., Trujillo, J., Alfaro, C. y Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista cubana de Salud Pública*. 45(2), e1351.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073323402&partnerID=40&md5=1be41d1a47cee3389313735e0ee128ae>
- Santamaria, M., Ramírez, R., Antequera, R. y Lay, N. (2022). Types of competencias of human talent supported by ICT: definitions, elements, and contributions. *Procedia Computr Science*. 210(2022), 368-372.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.10.166>
- Solis, V. (2018, Julio 16). Evaluaciones de la Municipalidad de Independencia. *Indeed*.
<https://pe.indeed.com/cmp/Municipalidad-De-Independencia/reviews?fcountry=ALL&sort=helpfulness>
- Steiner, A. (2021, Enero 12). Leaders from Latin America and the Caribbean Envision Development in the región Beyond COVID-19 responde and Recovery. *United Nations ECLAC*.
<https://www.cepal.org/en/pressreleases/leaders-latin-america-and-caribbean-envision-development-region-beyond-covid-19>
- Torres, P. (2016). Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativ cubana actual. *Revista Atenas*. 2 (34) , 1-15.
<https://www.redalyc.org/journal/4780/478054643001/478054643001.pdf>
- Torres, M. y Salazar, F. (2006). Tamaño de una muestra para una investigación de mercado. *Boletín electrónico*, 2, 1-13.
https://fgsalazar.net/LANDIVAR/INGPRIMERO/boletin02/URL_02_BAS02.pdf

Tripathy, J. (2015). Secondary data análisis: Ethical issues and challenges. Iranian journal of Public Health, 42 (12), 1478 – 1479.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4441947/>

Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa*. Editorial San marcos.

http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=211&controller=product

Vásquez, L. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/863>

ANEXOS

Anexo 1 Tabla de operacionalización

Título: Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022					
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
Gestión del Talento humano	<p>“La gestión del talento humano procesa identificarse como elemento estructural y es la capacidad de desarrollar habilidades y competencias en los miembros del equipo basado en: diagnóstico del desempeño, planificar actividades de desarrollo efectivas relacionados con cargos actuales y futuros” (Mejía et al. 2013, p.6)</p>	<p>La gestión del talento humano se mide a través de tres dimensiones que son: Identidad organizacional, evaluación del desempeño y las relaciones interpersonales. De los cuales se descomponen en nueve indicadores que permitirá medir la gestión del talento humano en los colaborados de una Municipalidad del Cono Norte.</p>	Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento y costumbres - Valores y creencias - Cumplimiento de funciones 	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p> <p style="text-align: center;">Ordinal</p>
			Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento laboral - Desempeño de funciones - Conocimiento y experiencia 	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades sociales - Comunicación interpersonal - Interacción social 	
Liderazgo	<p>“El liderazgo es la capacidad para mediar conflictos, con ayuda del conocimiento adquirido, y basado en una comunicación fluida que comprometa a su equipo de trabajo para adquirir una dinámica organizacional para lograr una visión corporativa” (Daza, 2013, p. 8).</p>	<p>El liderazgo se mide a través de tres dimensiones que son resolución de conflictos, comunicación asertiva y dinámica organizacional. De los cuales se descomponen nueve indicadores que permitirá medir la gestión del talento humano en los colaborados de una Municipalidad del Cono Norte.</p>	Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Confrontación y oposición - Tipos de conflictos - Situaciones de solución 	
			Comunicación efectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación en equipo - Retroalimentación asertiva - Disposición al dialogo 	
			Dinámica organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción laboral - Percepción hacia la empresa - Participación del trabajador 	

Anexo 2 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cómo incide la gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022?	Demostrar la incidencia de la gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.	La gestión del talento humano incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.	VI= Gestión del talento humano <ul style="list-style-type: none"> • Identidad organizacional • Evaluación del desempeño • Relaciones Interpersonales
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VD= Liderazgo
1. ¿Cómo incide la identidad organizacional en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022? 2. ¿Cómo incide la evaluación del desempeño en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022? 3. ¿Cómo incide las relaciones interpersonales en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022?	1. Demostrar la incidencia de la identidad organizacional en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022. 2. Demostrar la incidencia de la evaluación del desempeño en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022. 3. Demostrar la incidencia de las relaciones interpersonales en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022	1. La identidad organizacional incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022. 2. La evaluación del desempeño incide significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022. 3. Las relaciones interpersonales inciden significativamente en el liderazgo de los colaboradores en una Municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.	<ul style="list-style-type: none"> • Resolución de conflictos • Comunicación efectiva • Dinámica organizacional

Anexo 3 Instrumentos de recolección

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información acerca de las características de la Gestión del talento humano. El presente cuestionario es anónimo; por favor responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

Se presenta enunciados relacionados a la Gestión del talento humano, teniendo cinco posibles alternativas de respuesta. Marca una "x" la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1)NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
1	Al inicio de cada mes, realizan una reunión de inducción					
2	Consideras que tus compañeros inician con buen ánimo cuando regresan de sus vacaciones.					
3	Percibe Ud. que es diligente al cumplir las normas de convivencia dentro de su ambiente laboral.					
4	Mantienes una actitud positiva con tus compañeros y tu jefe durante tu horario laboral.					
5	Esperas con entusiasmo tu próximo día de trabajo.					
6	Su jefe supervisa a cada trabajador para que tengan un buen desempeño laboral.					
7	Los trabajadores participan eficazmente en el desarrollo de sus funciones laborales.					
8	Ud. entrega sus trabajos asignados con puntualidad al jefe de área.					
DIMENSIÓN 2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		1	2	3	4	5
9	Conoces tus deberes y derechos dentro de la organización					
10	Su jefe supervisa las labores que realiza el personal dentro de la entidad.					
11	Ud. logra cumplir con todas las actividades que se le asignaron cuando fue contratado(a).					
12	Su jefe lo motiva y/o alienta cuando realiza eficazmente sus tareas asignadas.					
13	Su jefe le da reconocimiento con frecuencia cuando desarrolla bien sus funciones.					
14	Ud. siente que tiene la oportunidad para mejorar sus habilidades dentro del trabajo.					
15	Un personal capacitado y apto, puede desempeñar mejor su labor.					
16	Ante una problemática, su experiencia laboral le ayuda a resolver problemas objetivamente.					
DIMENSIÓN 3 RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
17	Tu jefe de área evidencia respeto cuando se relaciona con el personal.					
18	Le es fácil expresar su opinión durante las reuniones de trabajo.					
19	Existe un trato amable entre todos los trabajadores.					
20	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.					
21	El comportamiento de mis compañeros es transparente y respetuoso para conmigo.					
22	La participación de mis compañeros me permite realizar mejor mis funciones.					
23	Expreso y defiendo correctamente mis opiniones durante las actividades laborales.					
24	Promueven discusiones y debates para socializar la problemática existente.					

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE LIDERAZGO

El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información acerca de las características del Liderazgo. El presente cuestionario es anónimo; por favor responder con sinceridad.

INSTRUCCIONES: En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre el liderazgo, teniendo cinco posibles alternativas de respuesta. Marca una "x" la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

1)NUNCA 2) CASI NUNCA 3) A VECES 4) CASI SIEMPRE 5) SIEMPRE

DIMENSIÓN 1 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		1	2	3	4	5
1	Su jefe de área analiza las causas donde radica el problema inmediato.					
2	Su jefe de área evalúa las consecuencias del problema en cuestión y toma acción inmediata.					
3	Su jefe de área es capaz de identificar la dificultad del problema y tomar acción.					
4	Cuando a Ud. se le presenta un problema familiar, su jefe es empático y le brinda apoyo.					
5	Cuando hay discordancia entre compañeros, su jefe controla la situación y busca las soluciones más propias.					
6	Su jefe evalúa los pros y contra cuando no se está cumpliendo la meta mensual para brindar segundas alternativas de solución.					
7	Fomentar la igualdad y motivación son acciones que realiza su jefe cuando hay discordancia entre compañeros.					
8	Discutir el impacto del problema es algo que el jefe de área realiza en conjunto con ustedes para motivarlos a encontrar una solución.					
DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA		1	2	3	4	5
9	El encargado del área se expresa con claridad y coherencia cuando delega responsabilidades a los trabajadores.					
10	Percibe Ud. a su jefe de área expresarse con fluidez sobre sus motivaciones y/o molestias cuando se realizan los trabajos diarios.					
11	Recibe el apoyo y la confianza necesaria por parte de tu jefe para mejorar tu productividad laboral.					
12	Mediante las reuniones, su jefe de área identifica sus debilidades laborales y le brinda sugerencias pertinentes.					
13	La mejora continua de sus capacidades como trabajador son acciones que realiza su jefe de forma constante.					
14	Mejora tu confianza y rendimiento cuando tu jefe te transmite consejos en base a su experiencia.					
15	Su jefe de área sabe conversar con su equipo para que expresen sus desacuerdos cuando surgen conflictos laborales					
16	Percibe Ud. que su jefe tiene capacidad de escucha para construir un ambiente de trabajo saludable.					
DIMENSIÓN 3 DINÁMICA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
17	Su jefe promueve un ambiente armonioso entre los trabajadores de su área para mejorar la productividad.					
18	Existe una buena convivencia e interacción entre su jefe de área y Ud. en el desarrollo de sus actividades laborales.					
19	Su jefe de área genera una línea comunicativa clara entre los empleados y él (ella) para buena organización en equipo.					
20	Ud. percibe ser un elemento importante en lo que hace y se siente comprometido con los objetivos.					
21	Su jefe de área le impulsa a convertirse en el motor primario dentro de su ambiente laboral.					
22	Ud. percibe que su jefe de área le brinda feedbacks cuando completa sus trabajos asignados.					
23	Su jefe de área fomenta la participación continua en los procesos de gestión y toma de decisiones.					
24	Existe flexibilidad para la presentación de los informes y demás documentos para el personal de su área.					

Anexo 4 Programa de aplicación

Azar

AUGEWEB.COM

Compartir.

Generador de números aleatorios augeweb.com

Se puede usar para sortear algo. Genera números al azar entre los dos números que quieras, incluidos esos 2 números.

Desde:
Hasta:
Resultados:

Ejemplo: 1 Ej.: 10000

Generar número(s) al azar

Número(s) al azar:

1	7
2	56
3	87

4	12
5	59
6	48
7	79
8	50
9	52
10	94
11	25
12	90
13	34

15	43
16	99
17	67
18	85
19	8
20	44
21	91
22	98
23	63
24	104
25	9
26	69
27	26

Anexo 5 Validez de instrumentos

Anexo 5.1 Validación experto 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD ORGANIZACIONAL							
1	Al inicio de cada mes, realizan una reunión de inducción	X		X		X		
2	Consideras que tus compañeros inician con buen ánimo cuando regresan de sus vacaciones.	X		X		X		
3	Percibe Ud. que es diligente al cumplir las normas de convivencia dentro de su ambiente laboral.	X		X		X		
4	Mantienes una actitud positiva con tus compañeros y tu jefe durante tu horario laboral.	X		X		X		
5	Esperas con entusiasmo tu próximo día de trabajo.	X		X		X		
6	Su jefe supervisa a cada trabajador para que tengan un buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los trabajadores participan eficazmente en el desarrollo de sus funciones laborales.	X		X		X		
8	Ud. entrega sus trabajos asignados con puntualidad al jefe de área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Conoces tus deberes y derechos dentro de la organización	X		X		X		
10	Su jefe supervisa las labores que realiza el personal dentro de la entidad.	X		X		X		
11	Ud. logra cumplir con todas las actividades que se le asignaron cuando fue contratado(a).	X		X		X		
12	Su jefe lo motiva y/o alienta cuando realiza eficazmente sus tareas asignadas.	X		X		X		
13	Su jefe le da reconocimiento con frecuencia cuando desarrolla bien sus funciones.	X		X		X		
14	Ud. siente que tiene la oportunidad para mejorar sus habilidades dentro del trabajo.	X		X		X		
15	Un personal capacitado y apto, puede desempeñar mejor su labor.	X		X		X		
16	Ante una problemática, su experiencia laboral le ayuda a resolver problemas objetivamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Tu jefe de área evidencia respeto cuando se relaciona con el personal.	X		X		X		
18	Le es fácil expresar su opinión durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
19	Existe un trato amable entre todos los trabajadores.	X		X		X		

20	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.	X		X		X		
21	El comportamiento de mis compañeros es transparente y respetuoso para conmigo.	X		X		X		
22	La participación de mis compañeros me permite realizar mejor mis funciones.	X		X		X		
23	Expreso y defiendo correctamente mis opiniones durante las actividades laborales.	X		X		X		
24	Promueven discusiones y debates para socializar la problemática existente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Son suficientes la totalidad de preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marlon Acuña Benites DNI: 42097456

Especialidad del validador: Investigador, Ingeniero de sistemas y administración

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17 de noviembre del 2022



Dra. Marlon Acuña Benites

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS							
1	Su jefe de área analiza las causas donde radica el problema inmediato.	X		X		X		
2	Su jefe de área evalúa las consecuencias del problema en cuestión y toma acción inmediata.	X		X		X		
3	Su jefe de área es capaz de identificar la dificultad del problema y tomar acción.	X		X		X		
4	Cuando a Ud. se le presenta un problema familiar, su jefe es empático y le brinda apoyo.	X		X		X		
5	Cuando hay discordancia entre compañeros, su jefe controla la situación y busca las soluciones más propias.	X		X		X		
6	Su jefe evalúa los pros y contra cuando no se está cumpliendo la meta mensual para brindar segundas alternativas de solución.	X		X		X		
7	Fomentar la igualdad y motivación son acciones que realiza su jefe cuando hay discordancia entre compañeros.	X		X		X		
8	Discutir el impacto del problema es algo que el jefe de área realiza en conjunto con ustedes para motivarlos a encontrar una solución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El encargado del área se expresa con claridad y coherencia cuando delega responsabilidades a los trabajadores.	X		X		X		
10	Percibe Ud. a su jefe de área expresarse con fluidez sobre sus motivaciones y/o molestias cuando se realizan los trabajos diarios.	X		X		X		
11	Recibe el apoyo y la confianza necesaria por parte de tu jefe para mejorar tu productividad laboral.	X		X		X		
12	Mediante las reuniones, su jefe de área identifica sus debilidades laborales y le brinda sugerencias pertinentes.	X		X		X		
13	La mejora continua de sus capacidades como trabajador son acciones que realiza su jefe de forma constante.	X		X		X		
14	Mejora tu confianza y rendimiento cuando tu jefe te transmite consejos en base a su experiencia.	X		X		X		
15	Su jefe de área sabe conversar con su equipo para que expresen sus desacuerdos cuando surgen conflictos laborales	X		X		X		
16	Percibe Ud. que su jefe tiene capacidad de escucha para construir un ambiente de trabajo saludable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DINÁMICA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su jefe promueve un ambiente armonioso entre los trabajadores de su área para mejorar la productividad.	X		X		X		
18	Existe una buena convivencia e interacción entre su jefe de área y Ud. en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
19	Su jefe de área genera una línea comunicativa clara entre los empleados y él (ella) para buena organización en equipo.	X		X		X		
20	Ud. percibe ser un elemento importante en lo que hace y se siente comprometido con los objetivos.	X		X		X		
21	Su jefe de área le impulsa a convertirse en el motor primario dentro de su ambiente laboral.	X		X		X		

22	Ud. percibe que su jefe de área le brinda feedbacks cuando completa sus trabajos asignados.	X		X		X		
23	Su jefe de área fomenta la participación continua en los procesos de gestión y toma de decisiones.	X		X		X		
24	Ud. percibe tener mayor control sobre su trabajo cuando participa en la toma de decisiones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Son suficientes la totalidad de preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marlon Acuña Benites DNI: 42097456

Especialidad del validador: Investigador, Ingeniero de sistemas y administración

17 de noviembre del 2022



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Dra. Marlon Acuña Benites

Anexo 5.2 Validación experto 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD ORGANIZACIONAL							
1	Al inicio de cada mes, realizan una reunión de inducción	X		X		X		
2	Consideras que tus compañeros inician con buen ánimo cuando regresan de sus vacaciones.	X		X		X		
3	Percibe Ud. que es diligente al cumplir las normas de convivencia dentro de su ambiente laboral.	X		X		X		
4	Mantienes una actitud positiva con tus compañeros y tu jefe durante tu horario laboral.	X		X		X		
5	Esperas con entusiasmo tu próximo día de trabajo.	X		X		X		
6	Su jefe supervisa a cada trabajador para que tengan un buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los trabajadores participan eficazmente en el desarrollo de sus funciones laborales.	X		X		X		
8	Ud. entrega sus trabajos asignados con puntualidad al jefe de área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Conoces tus deberes y derechos dentro de la organización	X		X		X		
10	Su jefe supervisa las labores que realiza el personal dentro de la entidad.	X		X		X		
11	Ud. logra cumplir con todas las actividades que se le asignaron cuando fue contratado(a).	X		X		X		
12	Su jefe lo motiva y/o alienta cuando realiza eficazmente sus tareas asignadas.	X		X		X		
13	Su jefe le da reconocimiento con frecuencia cuando desarrolla bien sus funciones.	X		X		X		
14	Ud. siente que tiene la oportunidad para mejorar sus habilidades dentro del trabajo.	X		X		X		
15	Un personal capacitado y apto, puede desempeñar mejor su labor.	X		X		X		
16	Ante una problemática, su experiencia laboral le ayuda a resolver problemas objetivamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Tu jefe de área evidencia respeto cuando se relaciona con el personal.	X		X		X		
18	Le es fácil expresar su opinión durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
19	Existe un trato amable entre todos los trabajadores.	X		X		X		
20	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.	X		X		X		
21	El comportamiento de mis compañeros es transparente y respetuoso para conmigo.	X		X		X		

22	La participación de mis compañeros me permite realizar mejor mis funciones.	X		X		X		
23	Expreso y defiendo correctamente mis opiniones durante las actividades laborales.	X		X		X		
24	Promueven discusiones y debates para socializar la problemática existente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales** **DNI: 07873699**

Especialidad del validador: Economista, doctor en Educación, Catedrático de Posgrado.

18 de noviembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dra. Iván Ricardo Barreto Bardales

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS							
1	Su jefe de área analiza las causas donde radica el problema inmediato.	X		X		X		
2	Su jefe de área evalúa las consecuencias del problema en cuestión y toma acción inmediata.	X		X		X		
3	Su jefe de área es capaz de identificar la dificultad del problema y tomar acción.	X		X		X		
4	Cuando a Ud. se le presenta un problema familiar, su jefe es empático y le brinda apoyo.	X		X		X		
5	Cuando hay discordancia entre compañeros, su jefe controla la situación y busca las soluciones más propias.	X		X		X		
6	Su jefe evalúa los pros y contra cuando no se está cumpliendo la meta mensual para brindar segundas alternativas de solución.	X		X		X		
7	Fomentar la igualdad y motivación son acciones que realiza su jefe cuando hay discordancia entre compañeros.	X		X		X		
8	Discutir el impacto del problema es algo que el jefe de área realiza en conjunto con ustedes para motivarlos a encontrar una solución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El encargado del área se expresa con claridad y coherencia cuando delega responsabilidades a los trabajadores.	X		X		X		
10	Percibe Ud. a su jefe de área expresarse con fluidez sobre sus motivaciones y/o molestias cuando se realizan los trabajos diarios.	X		X		X		
11	Recibe el apoyo y la confianza necesaria por parte de tu jefe para mejorar tu productividad laboral.	X		X		X		
12	Mediante las reuniones, su jefe de área identifica sus debilidades laborales y le brinda sugerencias pertinentes.	X		X		X		
13	La mejora continua de sus capacidades como trabajador son acciones que realiza su jefe de forma constante.	X		X		X		
14	Mejora tu confianza y rendimiento cuando tu jefe te transmite consejos en base a su experiencia.	X		X		X		
15	Su jefe de área sabe conversar con su equipo para que expresen sus desacuerdos cuando surgen conflictos laborales	X		X		X		
16	Percibe Ud. que su jefe tiene capacidad de escucha para construir un ambiente de trabajo saludable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DINÁMICA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su jefe promueve un ambiente armonioso entre los trabajadores de su área para mejorar la productividad.	X		X		X		
18	Existe una buena convivencia e interacción entre su jefe de área y Ud. en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
19	Su jefe de área genera una línea comunicativa clara entre los empleados y él (ella) para buena organización en equipo.	X		X		X		
20	Ud. percibe ser un elemento importante en lo que hace y se siente comprometido con los objetivos.	X		X		X		
21	Su jefe de área le impulsa a convertirse en el motor primario dentro de su ambiente laboral.	X		X		X		

22	Ud. percibe que su jefe de área le brinda feedbacks cuando completa sus trabajos asignados.	X		X		X		
23	Su jefe de área fomenta la participación continua en los procesos de gestión y toma de decisiones.	X		X		X		
24	Ud. percibe tener mayor control sobre su trabajo cuando participa en la toma de decisiones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Iván Ricardo Barreto Bardales** **DNI: 07873699**

Especialidad del validador: Economista, doctor en Educación, Catedrático de Posgrado.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

18 de noviembre del 2022



Dra. Iván Ricardo Barreto Bardales

Anexo 5.3 Validación experto 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 IDENTIDAD ORGANIZACIONAL							
1	Al inicio de cada mes, realizan una reunión de inducción	X		X		X		
2	Consideras que tus compañeros inician con buen ánimo cuando regresan de sus vacaciones.	X		X		X		
3	Percibe Ud. que es diligente al cumplir las normas de convivencia dentro de su ambiente laboral.	X		X		X		
4	Mantienes una actitud positiva con tus compañeros y tu jefe durante tu horario laboral.	X		X		X		
5	Esperas con entusiasmo tu próximo día de trabajo.	X		X		X		
6	Su jefe supervisa a cada trabajador para que tengan un buen desempeño laboral.	X		X		X		
7	Los trabajadores participan eficazmente en el desarrollo de sus funciones laborales.	X		X		X		
8	Ud. entrega sus trabajos asignados con puntualidad al jefe de área.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO							
9	Conoces tus deberes y derechos dentro de la organización	X		X		X		
10	Su jefe supervisa las labores que realiza el personal dentro de la entidad.	X		X		X		
11	Ud. logra cumplir con todas las actividades que se le asignaron cuando fue contratado(a).	X		X		X		
12	Su jefe lo motiva y/o alienta cuando realiza eficazmente sus tareas asignadas.	X		X		X		
13	Su jefe le da reconocimiento con frecuencia cuando desarrolla bien sus funciones.	X		X		X		
14	Ud. siente que tiene la oportunidad para mejorar sus habilidades dentro del trabajo.	X		X		X		
15	Un personal capacitado y apto, puede desempeñar mejor su labor.	X		X		X		
16	Ante una problemática, su experiencia laboral le ayuda a resolver problemas objetivamente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 RELACIONES INTERPERSONALES							
17	Tu jefe de área evidencia respeto cuando se relaciona con el personal.	X		X		X		
18	Le es fácil expresar su opinión durante las reuniones de trabajo.	X		X		X		
19	Existe un trato amable entre todos los trabajadores.	X		X		X		
20	Cuando interactúo con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.	X		X		X		
21	El comportamiento de mis compañeros es transparente y respetuoso para conmigo.	X		X		X		

22	La participación de mis compañeros me permite realizar mejor mis funciones.	X		X		X		
23	Expreso y defiendo correctamente mis opiniones durante las actividades laborales.	X		X		X		
24	Promueven discusiones y debates para socializar la problemática existente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Son suficientes la totalidad de preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez **DNI:** 10590428

Especialidad del validador: Especialista en metodología de investigación.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

17 de noviembre del 2022

Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS							
1	Su jefe de área analiza las causas donde radica el problema inmediato.	X		X		X		
2	Su jefe de área evalúa las consecuencias del problema en cuestión y toma acción inmediata.	X		X		X		
3	Su jefe de área es capaz de identificar la dificultad del problema y tomar acción.	X		X		X		
4	Cuando a Ud. se le presenta un problema familiar, su jefe es empático y le brinda apoyo.	X		X		X		
5	Cuando hay discordancia entre compañeros, su jefe controla la situación y busca las soluciones más propias.	X		X		X		
6	Su jefe evalúa los pros y contra cuando no se está cumpliendo la meta mensual para brindar segundas alternativas de solución.	X		X		X		
7	Fomentar la igualdad y motivación son acciones que realiza su jefe cuando hay discordancia entre compañeros.	X		X		X		
8	Discutir el impacto del problema es algo que el jefe de área realiza en conjunto con ustedes para motivarlos a encontrar una solución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El encargado del área se expresa con claridad y coherencia cuando delega responsabilidades a los trabajadores.	X		X		X		
10	Percibe Ud. a su jefe de área expresarse con fluidez sobre sus motivaciones y/o molestias cuando se realizan los trabajos diarios.	X		X		X		
11	Recibe el apoyo y la confianza necesaria por parte de tu jefe para mejorar tu productividad laboral.	X		X		X		
12	Mediante las reuniones, su jefe de área identifica sus debilidades laborales y le brinda sugerencias pertinentes.	X		X		X		
13	La mejora continua de sus capacidades como trabajador son acciones que realiza su jefe de forma constante.	X		X		X		
14	Mejora tu confianza y rendimiento cuando tu jefe te transmite consejos en base a su experiencia.	X		X		X		
15	Su jefe de área sabe conversar con su equipo para que expresen sus desacuerdos cuando surgen conflictos laborales	X		X		X		
16	Percibe Ud. que su jefe tiene capacidad de escucha para construir un ambiente de trabajo saludable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DINÁMICA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Su jefe promueve un ambiente armonioso entre los trabajadores de su área para mejorar la productividad.	X		X		X		
18	Existe una buena convivencia e interacción entre su jefe de área y Ud. en el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X		
19	Su jefe de área genera una línea comunicativa clara entre los empleados y él (ella) para buena organización en equipo.	X		X		X		
20	Ud. percibe ser un elemento importante en lo que hace y se siente comprometido con los objetivos.	X		X		X		
21	Su jefe de área le impulsa a convertirse en el motor primario dentro de su ambiente laboral.	X		X		X		

22	Ud. percibe que su jefe de área le brinda feedbacks cuando completa sus trabajos asignados.	X		X		X		
23	Su jefe de área fomenta la participación continua en los procesos de gestión y toma de decisiones.	X		X		X		
24	Ud. percibe tener mayor control sobre su trabajo cuando participa en la toma de decisiones	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Son suficientes la totalidad de preguntas

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez **DNI:** 10590428

Especialidad del validador: Especialista en metodología de investigación.

17 de noviembre del 2022



Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 6 Prueba piloto

DATA PILOTO DE VARIABLE 1 GTH																								
IDENTIDAD ORGANIZACIONAL								EVALUACION DE DESEMPEÑO								RELACIONES INTERPERSONALES								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	2	4	5	5	3	2	3	5	3	2	5	2	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	1
2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	1	3	3	5	4	2	5	5	4	3	5	1	3	4	1	4	5	3	5	4	4	5	5	3
4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3
5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	2	3	4	5	3	2	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	2	1	4	4	1	2	2	3
7	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	2	3	5	4	2	5	3	3	3	4	5	5
8	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
9	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	2	5	4	5	4	3	3	4	3	5	3
10	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	2
11	1	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	4	2	4	4	1	3	3
12	1	2	2	2	1	2	3	5	3	2	2	3	1	2	5	4	4	3	4	4	2	3	3	1
13	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	1	2	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3
14	2	5	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2
15	2	3	3	4	3	3	3	5	4	4	4	2	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3
16	1	3	2	4	2	3	2	5	5	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	2	4	4
17	1	2	2	2	1	3	3	5	3	3	4	3	2	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3
18	1	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3
19	3	2	3	4	2	3	3	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	2	3	3
20	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3

DATA PILOTO DE VARIABLE 2 LIDERAZGO																								
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS								COMUNICACIÓN EFECTIVA								DINAMICA ORGANIZACIONAL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	1	3	1	2	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	4
2	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	3	2	1	1	3	3	4	4	4	2	3	4	3
4	3	3	3	4	1	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	2	5	2	2	2	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
6	2	4	2	4	2	4	2	4	1	5	1	4	2	2	1	5	2	2	1	4	2	3	2	2
7	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
8	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
9	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3
12	2	3	4	5	3	4	2	2	3	2	4	1	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3
13	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
14	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	4
15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
16	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	1	3	3	2
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
19	2	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4
20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4

Anexo 7 Resultados del SPSS de confiabilidad

Confiabilidad de la variable I: Gestión del talento humano

Instrumento	Técnica	N° de Ítems	Muestra	Resultados
Cuestionario V1	Alfa de Cronbach	24	20	0,896

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad de la variable II: Liderazgo

Instrumento	Técnica	N° de Ítems	Muestra	Resultados
Cuestionario V2	Alfa de Cronbach	24	20	0,901

Nota: Elaboración propia

Anexo 8 Base datos de la muestra

	VARIABLE 1 GTH																								V2	D1	D2	D3	
	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL							EVALUACION DE DESEMPEÑO								RELACIONES INTERPERSONALES													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	4	2	3	4	2	2	4	1	3	4	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	60	22	18	20	
2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	1	2	5	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	4	71	24	26	21	
3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	5	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	68	22	24	22	
4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	1	3	3	4	4	2	3	1	4	2	3	3	3	4	70	23	24	23	
5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	79	24	26	29	
6	2	4	2	4	3	4	1	4	3	5	3	4	3	3	1	5	1	3	2	4	2	3	2	4	72	24	27	21	
7	5	4	3	5	5	4	5	2	2	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	4	70	33	18	19		
8	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	97	35	34	28	
9	3	4	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	3	3	2	2	3	1	4	2	3	67	24	23	20		
10	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	1	4	73	24	22	27	
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	70	22	24	24	
12	1	3	2	4	1	3	2	5	5	1	2	3	3	3	2	5	4	3	1	3	3	2	2	4	67	21	24	22	
13	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	78	27	27	24	
14	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	2	72	25	28	19	
15	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76	25	26	25
16	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	72	24	26	22	
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	79	25	26	28	
18	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	69	20	22	27	
19	2	4	3	3	5	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	75	24	26	25		
20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	5	4	4	3	4	83	25	29	29	
21	1	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	2	4	1	3	2	3	3	2	1	60	19	22	19	
22	4	5	1	5	1	5	4	5	1	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	99	30	34	35	
23	3	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	3	2	1	1	3	3	4	3	4	2	3	4	3	76	31	19	26	
24	3	3	3	4	1	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	77	22	26	29	
25	4	4	4	2	5	2	2	2	2	5	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	93	25	31	37	
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	72	25	21	26	
27	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	71	22	24	25	
28	2	3	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	76	27	24	25		
29	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	82	25	27	30		
30	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	4	73	24	26	23	
31	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	92	27	28	37	
32	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	80	29	24	27	
33	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	1	3	4	4	76	26	27	23		
34	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	76	27	25	24	
35	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	75	24	27	24	
36	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	78	26	26	26	
37	4	1	2	2	3	2	4	4	2	3	5	3	1	4	2	5	3	1	3	2	2	3	2	4	67	22	25	20	
38	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	76	26	25	25		
39	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	76	24	24	28		

40	2	4	1	5	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	77	26	24	27	
41	4	2	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	5	4	5	4	3	3	4	80	24	25	31
42	2	3	5	3	4	3	4	3	4	5	2	5	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	80	27	30	23		
43	1	3	4	4	3	5	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	75	26	26	23	
44	3	2	2	4	4	4	3	2	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	5	78	24	25	29		
45	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	73	23	28	28	
46	4	4	5	4	3	4	2	3	4	2	5	1	5	3	3	3	3	2	4	1	2	3	3	3	76	29	26	21	
47	5	3	4	5	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	78	27	27	24	
48	2	2	3	3	4	4	2	1	3	4	5	4	1	3	4	4	3	1	3	3	2	4	3	5	73	21	28	24	
49	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	77	27	25	25	
50	2	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	3	4	78	27	25	26	
51	4	2	4	5	2	3	2	1	5	3	3	4	5	5	3	2	2	4	2	3	2	4	3	5	78	23	30	25	
52	2	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	1	4	2	1	3	65	24	22	19	
53	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	2	3	2	2	3	3	2	4	76	29	26	21	
54	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	76	22	27	27	
55	4	3	3	5	3	4	3	2	3	1	3	2	4	5	2	3	5	4	2	4	2	3	2	4	76	27	23	26	
56	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	77	24	28	25	
57	4	3	5	4	5	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	4	78	29	27	22	
58	2	2	4	5	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	5	74	24	23	27	
59	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	5	4	3	3	5	2	4	2	4	2	2	3	3	80	27	31	22	
60	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	5	2	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	4	76	21	28	27	
61	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	2	4	5	77	26	28	23	
62	2	2	3	5	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	1	3	4	3	72	25	26	21	
63	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	5	3	4	2	3	4	79	30	21	28	
64	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	70	22	25	23	
65	3	3	2	4	4	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	2	1	3	3	3	5	2	3	4	77	23	30	24	
66	3	5	5	4	3	3	2	2	4	2	3	3	1	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	75	27	22	26	
67	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3	3	84	29	29	26	
68	2	1	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	73	22	28	23	
69	4	2	2	4	4	2	1	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	68	21	22	25	
70	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	79	28	29	22	
71	2	2	4	4	4	2	1	2	5	4	2	2	2	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	65	21	24	20	
72	3	4	3	4	3	5	2	3	4	4	3	1	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	68	27	20	21	
73	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	81	30	24	27	
74	4	2	3	4	1	2	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	3	54	20	16	18	
75	2	3	4	3	2	5	4	4	3	5	1	4	4	4	2	4	3	3	4	1	2	3	2	4	76	27	27	22	
76	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	76	26	25	25	
77	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	2	2	73	25	24	24	
78	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	78	25	27	26	
79	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	75	24	28	23	
80	2	3	2	4	3	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	80	25	29	26	
81	4	2	3	4	4	2	1	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	75	23	29	23	

64	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	70	22	25	23
65	3	3	2	4	4	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	2	1	3	3	3	5	2	3	4	77	23	30	24
66	3	5	5	4	3	3	2	2	4	2	3	3	1	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	75	27	22	26
67	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	2	3	3	4	2	3	3	5	3	84	29	29	26
68	2	1	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	73	22	28	23
69	4	2	2	4	4	2	1	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	68	21	22	25
70	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	79	28	29	22
71	2	2	4	4	4	2	1	2	5	4	2	2	2	4	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	65	21	24	20
72	3	4	3	4	3	5	2	3	4	4	3	1	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	68	27	20	21
73	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	81	30	24	27
74	4	2	3	4	1	2	3	1	3	4	1	3	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	3	3	54	20	16	18
75	2	3	4	3	2	5	4	4	3	5	1	4	4	4	2	4	3	3	4	1	2	3	2	4	76	27	27	22
76	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	76	26	25	25
77	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	2	73	25	24	24
78	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	78	25	27	26
79	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	5	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	75	24	28	23
80	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	80	25	29	26
81	4	2	3	4	4	2	1	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	75	23	29	23
82	2	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	78	25	28	25
83	3	2	2	5	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	72	25	24	23
84	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	2	3	2	4	5	1	3	3	3	73	22	27	24
85	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	2	78	28	26	24
86	2	2	2	4	2	1	3	3	2	1	1	5	2	2	3	1	3	2	1	2	4	3	2	1	54	19	17	18

	VARIABLE 2 LIDERAZGO																								V2	D1	D2	D3	
	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS								COMUNICACIÓN EFECTIVA								DINAMICA ORGANIZACIONAL												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24					
1	3	3	1	4	3	5	3	3	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	75	25	25	25	
2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	4	74	25	28	21	
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76	25	26	25
4	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	74	23	26	25	
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	80	25	26	29	
6	2	4	2	4	3	4	2	4	3	5	3	4	3	3	1	5	3	3	1	4	3	3	2	4	75	25	27	23	
7	5	4	3	5	5	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	72	33	18	21	
8	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	99	36	34	29	
9	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	71	26	24	21	
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	75	25	22	28	
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	70	22	24	24	
12	2	3	4	5	3	4	2	3	3	3	4	1	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	73	26	23	24	
13	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	79	27	27	25	
14	2	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	2	5	3	4	3	3	1	3	3	2	3	2	4	74	25	28	21	
15	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	76	25	26	25	
16	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	4	73	24	27	22	
17	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	80	25	26	29	
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	75	23	24	28	
19	2	4	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	76	25	26	25	
20	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	84	25	29	30	
21	1	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	2	4	68	20	23	25	
22	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	92	27	28	37	
23	3	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	3	2	1	1	3	3	4	4	4	2	3	4	3	77	31	19	27	
24	3	3	3	4	1	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	78	22	26	30	
25	4	4	4	2	5	2	2	2	2	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	96	25	33	38	
26	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	75	25	22	28	
27	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	75	22	26	27	
28	2	3	4	5	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	4	3	77	27	25	25	
29	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	84	25	29	30	
30	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	5	3	1	4	75	24	26	25	

31	4	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5	5	1	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	92	27	28	37
32	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	80	29	24	27
33	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	77	26	27	24
34	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	77	27	26	24
35	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	2	3	2	4	77	26	27	24
36	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	4	78	26	26	26
37	4	1	2	2	3	2	4	4	2	3	5	3	1	4	2	5	3	1	3	2	2	3	2	4	67	22	25	20
38	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	4	77	26	25	26
39	3	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	3	3	3	3	77	24	25	28
40	2	4	1	5	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	4	78	26	25	27
41	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	4	4	81	24	25	32
42	2	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	2	5	3	3	3	3	2	2	3	2	5	4	4	82	27	30	25
43	1	3	4	4	3	5	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	76	26	26	24
44	3	2	2	5	5	4	3	2	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	5	80	26	25	29
45	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	5	4	80	23	29	28
46	4	4	5	4	3	4	2	3	4	2	5	2	5	3	3	3	3	2	4	1	2	3	3	3	77	29	27	21
47	5	3	4	5	3	2	2	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	79	27	28	24
48	2	2	3	3	4	4	2	1	3	4	5	4	1	4	4	4	3	1	3	3	2	4	3	5	74	21	29	24
49	3	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4	2	2	4	3	78	27	25	26	
50	2	4	5	3	4	2	4	3	4	2	5	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	5	3	4	80	27	27	26
51	4	2	4	5	2	4	2	1	5	3	3	4	5	5	3	2	2	4	2	3	2	4	3	5	79	24	30	25
52	2	3	5	4	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	1	3	3	2	3	1	4	2	1	3	66	25	22	19
53	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	3	3	2	4	77	29	26	22
54	3	2	2	4	1	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	78	24	27	27
55	4	3	3	5	3	4	3	2	3	1	3	2	4	5	2	3	5	4	2	4	2	3	2	4	76	27	23	26
56	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	77	24	28	25
57	4	3	5	4	5	2	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	78	29	27	22
58	2	2	4	5	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	4	3	4	2	4	3	3	5	75	24	23	28
59	5	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	4	3	3	5	2	4	2	4	2	2	3	3	82	27	33	22
60	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	5	2	4	4	3	5	4	3	2	2	4	3	4	76	21	28	27
61	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	4	2	3	2	4	5	77	26	26	23	
62	2	2	3	5	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	73	25	26	22
63	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	4	5	3	4	2	3	4	80	30	22	28

64	1	2	1	4	3	2	2	2	2	1	4	3	2	3	3	1	2	1	2	3	2	4	2	2	54	17	19	18	
65	3	3	2	4	4	3	1	3	3	4	5	4	4	4	4	2	1	3	3	4	5	2	3	4	78	23	30	25	
66	3	5	5	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	76	27	23	26	
67	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	2	3	3	4	3	3	4	5	3	89	30	31	28	
68	2	1	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	74	23	28	23	
69	4	2	2	4	4	2	1	2	4	5	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	3	70	21	24	25	
70	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	78	28	29	21	
71	2	2	4	4	1	2	1	2	5	2	2	2	2	4	3	1	2	3	1	3	2	4	1	3	58	18	21	19	
72	3	4	3	4	3	5	2	3	4	4	3	1	1	1	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	68	27	20	21	
73	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	82	30	24	28	
74	4	2	3	4	2	2	4	1	3	4	1	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	60	22	18	20	
75	2	3	4	3	2	5	4	4	3	5	1	4	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	3	4	78	27	28	23	
76	4	4	3	4	4	4	2	1	4	2	4	4	2	5	2	2	2	4	2	4	4	3	3	3	76	26	25	25	
77	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	2	2	4	2	72	24	24	24	
78	3	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	2	5	4	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3	77	25	26	26	
79	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	5	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	74	24	27	23	
80	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	4	81	25	29	27	
81	4	2	3	4	4	2	2	3	5	4	2	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	76	24	29	23	
82	2	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	5	78	25	28	25	
83	3	2	2	5	4	4	3	2	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	74	25	26	23
84	1	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	76	22	28	26	
85	4	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	2	79	28	27	24	
86	2	4	1	4	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	80	24	30	26	

Anexo 9 Autorización de entidad para aplicación del instrumento

MUNICIPALIDAD DE
INDEPENDENCIA



Centro Económico de
Cono Norte

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional



Firmado digitalmente por:
AGUILAR RODRIGUEZ Rita
Mibel FIR 07137807 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20/11/2022 11:11:33-05

Independencia, 15 de noviembre de 2022

CARTA - N° 000094 - 2022 - GSG-MDI

Señorita:

JHANET OCHOA SIFUENTES

Estudiante de Posgrado – Maestría en Gestión Pública

Presente:

Referencia: Doc. Simple N° 13661-2022

Me mui mayor consideración:

Me dirijo a usted en atención al documento de referencia donde solicita autorización para realizar encuestas presencia y/o virtual a los colaboradores de esta Gerencia y a las áreas a cargo, para ayudar a su investigación "Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores de una Municipalidad del Cono Norte – 2022", por lo que mediante la presente se le da la autorización de realizar las encuestas.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente;

Anexo 10 Consentimiento informado

Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del Cono Norte de Lima, 2022.

*Obligatorio

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

1. El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. La presente investigación se titula Gestión del talento humano en el liderazgo de los colaboradores de una municipalidad del Cono Norte, 2022. Esta investigación es dirigida por Janet Ochoa Sifuentes, alumna de posgrado de la Maestría de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. El propósito de la investigación es conocer como los trabajadores de la municipalidad desempeñan un rol importante y conocer el grado de incidencia de la gestión del talento.
2. Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 20 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio académico. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. **Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta.**

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, seleccione la opción " si, acepto"

Esta de acuerdo en realizar la entrevista *

- Si, lo estoy
- No, lo estoy