



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023

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

AUTOR:

Sosa Aquino, Miguel (orcid.org/0000-0001-5216-1859)

ASESORES:

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (orcid.org/0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, ya que gracias a él se pudo iniciar con este plan de superación, a mi familia, en especial a mis padres, porque gracias a su apoyo y consejos han logrado hacer de mí una persona de bien. También a mi hermano Pedro, por ser el un ejemplo de superación a pesar de la adversidad

A mis amigos que estuvieron apoyándome en esta nueva etapa, que a pesar de muchas ausencias nunca dejaron de apoyarme de la mejor manera.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a dios, ante todo, a mi familia que siempre me apoya, a mis compañeros de maestría cuyo apoyo mutuo fue constante y nos permitió avanzar en las diferentes etapas de este reto profesional, a nuestra asesora principal que siempre estuvo dispuesta y con las mejores ganas de que todos logremos este reto, a nuestro co-asesor que nos orientó siempre y de la mejor manera posible, a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la municipalidad, por su apoyo y las facilidades brindadas para con esta investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una Municipalidad Distrital al Norte del Perú 2023", cuyo autor es SOSA AQUINO MIGUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 31-07- 2023 22:28:38
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE DNI: 03874808 ORCID: 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 31-07-2023 22:28:47

Código documento Trilce: TRI - 0632082

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOSA AQUINO MIGUEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una Municipalidad Distrital al Norte del Perú 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIGUEL SOSA AQUINO DNI: 48270731 ORCID: 0000-0001-5216-1859	Firmado electrónicamente por: SSOSAAQ el 31-07- 2023 23:24:13

Código documento Trilce: TRI - 0632081

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LOS ASESORES	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre la GTH con las competencias laborales.....	18
Tabla 2. Relación entre la integración de personas y las competencias laborales	19
Tabla 3. Relación entre la organización de personas y las competencias laborales	19
Tabla 4. Relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales.	20
Tabla 5. Relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales.	21
Tabla 6. Relación entre la retención de personas y las competencias laborales .	21
Tabla 7. Relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales...	22
Tabla 8. Prueba de Normalidad	23
Tabla 9. Correlación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales.....	24
Tabla 10. Correlación entre la integración de personas y las competencias laborales	24
Tabla 11. Correlación entre la organización de personas y las competencias laborales.....	25
Tabla 12. Correlación entre la recompensa a las personas y las competencias laborales.....	26
Tabla 13. Correlación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales	27
Tabla 14. Correlación entre la retención de personas y las competencias laborales	27
Tabla 15. Correlación entre la retención de personas y las competencias laborales	28
Tabla 16. Operacionalización de Variables.....	46
Tabla 17. Tabla de consistencia	96

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Evaluación por juicio de experto 1	51
Figura 2. Evaluación por juicio de experto 2.....	58
Figura 3. Evaluación por juicio de experto 3.....	66
Figura 4. Evaluación por juicio de experto 4.....	74
Figura 5. Evaluación por juicio de experto 5.....	82
Figura 6. Consentimiento Informado	90
Figura 7. Resultado de reporte de similitud en Turnitin	92
Figura 8. Validez y confiabilidad de instrumento 1	93
Figura 9. Validez y confiabilidad de instrumento 2	94
Figura 10. Solicitud de aplicación de instrumento	95

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad identificar la relación entre la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Dicho estudio fue de tipo básico, con un diseño no experimental y de nivel correlacional; bajo un enfoque cuantitativo, donde se aplicó una escala ordinal, las variables fueron la gestión del talento humano y las competencias laborales, aplicado a una muestra censal de 108 colaboradores bajo el Régimen Laboral 276. Los resultados obtenidos nos indican que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023, esto debido a que el nivel de significancia obtenida ($p=0.000$) fue menor a 0.01, por lo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido de 0.639 nos indica una correlación directa y significativa a un nivel medio entre las variables. Asimismo, de la investigación se pudo destacar la existencia de una relación significativa media entre cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano con las competencias laborales. Concluyéndose que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano con las competencias laborales.

Palabras clave: Gestión, talento humano, competencias laborales, servidor público, organización.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to identify the relationship between the management of human talent with the labor competencies of administrative staff in a District Municipality in northern Peru 2023; This study was of a basic type, with a non-experimental design and correlational level; Under a quantitative approach, where an ordinal scale was applied, the variables were the management of human talent and labor competencies, applied to a census sample of 108 employees under the Labor Regime 276. The results obtained indicate that the management of human talent is significantly related to the labor competencies of the administrative staff in a District Municipality in northern Peru 2023, this is due to the fact that the level of significance obtained ($p=0.000$) was less than 0.01, for which the Spearman's Rho correlation coefficient obtained of 0.639 indicates a direct and significant correlation at a medium level between the variables. Likewise, from the research it was possible to highlight the existence of a significant relationship between each of the dimensions of human talent management with labor skills. Concluding that there is a significant relationship between the management of human talent with labor skills.

Keywords: Management, human talent, job skills, public servant, organization.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano, involucra a personas y empresas. Así pues, las personas están siempre inmersas en las organizaciones, en tal sentido, las organizaciones van a depender en gran parte de ellas, ya que, sus acciones permitirán alcanzar el éxito o no (Chiavenato 2020).

A nivel nacional, Castro et al., (2020) menciona que la gestión de personas en nuestro país se encuentra caracterizado y representado por mostrar altos niveles de rigidez en relación al empleo. Asimismo, revela importantes falencias que catalogan a la gestión pública como ineficaz y desordenada. Se necesita de la urgente la modernización del estado peruano. Bajo esta premisa el Perú ha implementado la Ley Servir, una reforma que busca optimar la calidad y oportunidad de los servicios brindados a la población, mediante la búsqueda del desempeño de sus servidores y el principio de la meritocracia; De la misma manera, Muñoz et al., (2020) en su investigación expone que la mayoría de personas se conforman con llevar a cabo su labor monótona a diario, ello implicando no salir en busca de alguna otra nueva oportunidad de crecimiento, quedándose a la par de parámetros que imposibilitan su desarrollo.

Por su parte Jara et al., (2018) manifiesta que, durante varios quinquenios, en el sector público, quienes han dirigido y administrado, no han sido personas idóneas, ya que no contaban con las competencias y/o capacidades, ni mucho menos con el perfil para ostentar y desempeñar puestos en los cuales les han sido asignados, en consecuencia, la eficiencia del sistema se verá afectado. Por su parte, Castillo (2021) indica que mayormente quienes están ejerciendo algún cargo administrativo carecen de las habilidades necesarias para gestionar, ya que muchas veces solo cuentan con conocimientos técnicos.

En algunos gobiernos distritales es complicado tratar de hacer predominar la buena administración del recurso humano tal como lo describe (Vásquez, 2018) al mencionar la casuística de un municipio inmerso en prácticas como clientelismo, compadrazgo y sobre todo nepotismo, lo cual pone en evidencia un causante por el cual esta entidad gubernamental lleva un limitado proceso de mejora. Al respecto, Del Castillo (2017) en su investigación lo llamo "el síndrome del cargo", señalando

que al tratar de enaltecer el status adquieres conocimientos que ninguna vez fueron tuyos, dado que mayormente la totalidad de los puestos son dados por lazos amicales, retorno de favores y muchas veces por familiaridad, entre otros

A nivel internacional, Musallam y Hayati (2019) investigadores de los Emiratos Árabes Unidos indican que el capital humano es primordial para el estudio del capital intelectual, además incluye la mayoría de capacidades individuales, habilidades, formación, conocimientos, experiencia, motivación, e incorporación de nuevas tecnologías. En conclusión, todo aquello que los colaboradores desarrollan y contribuyen para el crecimiento de la empresa; Por otro lado, Ofenhejm y Queiroz (2019) en sus estudios realizados en Brasil señalan la pertinencia de una administración de talento humano que trate de incorporar corrientes conceptuales de varios matices de carácter teórico e ideológico, derivados de áreas dispares del saber y campos cercanos a la administración.

Del mismo modo, Carbonell et al., (2018) menciona que, en países como Cuba, la forma en cómo se percibe la administración de personal en las instituciones resulta positiva, aun existiendo reservas identificables por mejorar, especialmente aquellas ligadas con la falta de recursos y el poco estímulo hacia las recientes tendencias e ideas, generando espacios laborales y contextos no ansiados en el logro de una adecuada gestión del recurso humano. Respecto al sector público en los países de Sudamérica, Tasoulis et al., (2022) señala que el papel que ejercen los directivos es clave en lo concerniente a la realización de prácticas sobre gestión del recurso humano.

De esta manera, y en dicho contexto general, el autor quien laboró en la institución estudiada, ha diagnosticado una inadecuada administración de personas en cuanto al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de cada uno de los trabajadores, en gran medida debido al débil sistema de personal que no conduce los procesos de gestión conforme a los perfiles de puestos diseñados para la organización. Según el Plan Operativo Institucional, uno de los problemas que afecta la gestión administrativa es la limitada capacitación al personal. Todo ello genera como problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023?

Como justificación práctica, la investigación permitió fortalecer factores positivos y enfrentar aquellos factores negativos de la gestión humana, donde, a través de la ejecución de instrumentos permitió obtener datos confiables respecto al tema investigado y así proponer propuestas que favorezcan a los trabajadores como también a los gobiernos locales (Sanchez, 2021); Por su parte en lo que refiere a la justificación teórica, el cual, mediante la indagación conceptual y aporte de distintos autores nacionales e internacionales se buscó reforzar las variables en estudio, permitiendo que dichos antecedentes aterricen en la discusión de los resultados (Hernández, 2018); sobre a la justificación metodológica, se propuso y aplicó un método específico de recojo e interpretación de datos referidos a las variables en mención, así como su sistematización en el contexto del ámbito específico de la gestión pública (Escobar et al., 2020).

El Objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Determinar la relación retención entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Por último, se plantea como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del plano nacional los antecedentes a usar para esta investigación son: Olivos et al., (2023) quienes en su artículo resaltaron que durante los últimos años los modelos de gestión humana en instituciones y su sistematización coherente y holística buscan el éxito que contribuirá al desarrollo del talento humano en el ámbito gubernamental. Asimismo, se finiquitó que la gestión del capital humano refiere a elementos ligados al estilo personal de dirección, resaltando la existencia de una variedad de modelos que son asumidos desde la propuesta de las políticas públicas. Asimismo, el estudio de Cubas et al., (2022), reveló que siempre predomina la importancia de poder identificar a los individuos apropiados, reteniendo el recurso humano y a la vez impulsarlo con planes de perfeccionamiento y capacitación en base a su evaluación de desempeño. Por ello, en dicho estudio se finiquitó que existía una correlación entre la variable gestión del recurso humano y el desempeño laboral en los colaboradores.

Adicionalmente, Avila et al., (2022) en su investigación, los resultados que se obtuvieron indicaban que las organizaciones de manera oportuna deben buscar promover la atracción de personas con aptitudes multidisciplinarias, con la capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías e innovaciones que van surgiendo a lo largo del tiempo. De igual forma, Rosas (2022) en su investigación, la que tuvo como finalidad describir la gestión del talento humano en su relación con el proceso administrativo en un gobierno local, se pudo concluir que componentes como la visión, misión, reglamentos y procesos administrativos coadyuvan al desarrollo organizacional y viabilizan el alcance de objetivos, asimismo, un departamento con deficiencias en la ejecución de sus procesos ocasiona el uso incorrecto de recursos, contrataciones de trabajadores con limitado desempeño y carencia de instrumentos administrativos que hagan posible una más efectiva evaluación de personal.

De igual modo, Mestas et al., (2021), en su trabajo, cuyo objetivo primordial radicaba en analizar la conexión entre la gestión del capital humano y el rendimiento laboral. A razón de ello se tomó una muestra de 200 empleados administrativos en un municipio específico. Los hallazgos revelaron que el nivel de influencia ejercido por la gestión del capital humano en el rendimiento del personal fue altamente

significativo. El autor empleó dos dimensiones: la capacitación y la selección de personal, llegando a concluir en relación a la selección de personas y la calidad del trabajo por parte de los empleados, una relación positiva moderada. Es decir, cuando se lleva cabo una buena selección de personal, mayor será la calidad del trabajo, ratificando lo que menciona (Chiavenato 2020), que la selección de personal se enfoca en buscar entre los todos los postulantes a los más apropiados.

Velásquez (2021) señaló en su investigación que los elementos intangibles complementan las competencias de los colaboradores, en ese sentido es importante que las instituciones orienten las habilidades, conocimientos y destrezas de sus trabajadores a fin de crear un valor agregado para la entidad. El resultado de dicho estudio ha permitido concluir que las ventajas competitivas logran la satisfacción profesional y laboral de la persona. Algo semejante expuso Franco (2021) en su tesis, con el objetivo de plantear una propuesta para mejorar la gestión del recurso humano a través del proceso de selección de personas. Se pudo concluir que la selección de personal es indispensable para la identificación del personal más apto para puestos de trabajo específicos, siendo que su desarrollo contribuye a un mejor desempeño. Complementariamente, un modelo fundamentado en el enfoque de competencias, permitirá reforzar los conocimientos y habilidades como factores de principal interés del talento humano.

Checa et al., (2020) en su estudio encontró a través de cuadros estadísticos resultados como la escasez de oportunidades de crecimiento, el no conocer los planes estratégicos, la falta de capacitación, sumado a ello la falta de una correcta comunicación con cada una de las áreas. Proponiendo la construcción en una estrategia que está conformada por cuatro etapas cuyo objetivo es administrar el talento a partir de la incorporación del trabajador, otorgar retroalimentación y el seguimiento constante a estos. Recíprocamente, García (2020) en su investigación concluyó que, en relación a la gestión humana el aspecto más propicio es la administración de sus compensaciones mientras que el aspecto menos favorable responde a los procesos de incorporación. Así pues, las competencias más destacadas de los trabajadores son sus actitudes frente a las responsabilidades en sus puestos.

Por otro lado, Zevallos (2019), en su investigación buscó corroborar si existe relación entre la GTH y las competencias laborales de los colaboradores en un municipio, para ello, uso la técnica de la encuesta a un total de 183 colaboradores. Como resultado, se obtuvo que el 72% y el 73% de los empleados encuestados presentaron una evaluación favorable en cuanto a la gestión de recursos humanos y las habilidades laborales respectivamente. Esto conduce a reconocer la existencia de una relación positiva y significativa entre la gestión de recursos humanos y las competencias laborales. De manera similar, en su tesis, Ibérico (2018) se determinó la conexión existente entre la gestión del recurso humano y la ejecución de los procesos administrativos. Se logró encontrar una relación positiva de 0,0990 entre las dos variables estudiadas, donde la primera variable logró 1,722 puntos y la segunda, obtuvo 2,404 puntos, lo que significa que cuanto mayor es la gestión del recurso humano, mayor será la eficiencia de los procesos.

De igual importancia, Reyes et al., (2018), en su investigación llevada a cabo en una municipalidad distrital tomando como muestra 120 trabajadores administrativos, referente a la planificación del talento humano, se aplicó un diagnóstico situacional a la institución municipal, utilizándose la metodología para la estructuración del mapa de procesos (SERVIR, 2017). Bajo esta metodología, el autor de la investigación analiza las dimensiones propuestas por Chiavenato, tales como: desarrollo, planificación e integración del talento humano. A partir de los descubrimientos obtenidos, se comprobó que hay una relación positiva entre la gestión de personas y el desempeño laboral.

Por el lado internacional tenemos las investigaciones de: Vera et al., (2022), quienes desarrollaron una investigación respecto a los elementos que influyen en la gestión del capital humano de una empresa turística. Para ello, recogieron información de primera fuente en 132 establecimientos registrados por el Cantón de Ecuador. Teniendo como hallazgos que, el desarrollo del talento humano es primordial para lograr ofertar un servicio, por consiguiente, el nivel de educación y compromiso de los prestadores de servicios debe ser adecuado al área en el que se desarrolla el talento. Concluyendo que, la gestión de las entidades respecto al talento humano mejora el desempeño de los empleados, volviéndose más proactivos y serviciales con los clientes. En ese sentido, es importante que una

empresa implemente un modelo de administración del capital humano con el propósito de fortificar las capacidades físicas, mentales y relacionales de cada uno de los trabajadores.

Ceballos et al., (2021) en su artículo de investigación dictaminó que evaluar las competencias laborales resulta una actividad relevante que busca garantizar el adecuado desempeño laboral. Por tanto, es esencial brindar atención a la creación y diseño de instrumentos que contribuyan información veraz referente al desempeño del personal. Asimismo, indica que el instrumento de valoración planteado, conjuntamente de ser usado para medir las competencias laborales, contribuye a la búsqueda de la mejora de procesos y servicios detallados en la norma, por las instituciones y agrupaciones a nivel internacional, que alcanzan conducir a un plan de acciones, encaminado a la mejora de la calidad. Por otro lado, Arenas y Bayón (2020), han indicado que actualmente las organizaciones contratan a empresas externas especialistas en selección de personal, ya que estos mismos aplican filtros más seguros que le permiten a la entidad contratante tener una mayor seguridad respecto al personal contratado. En ese sentido, disponen de mayor presupuesto para la implementación de equipos tecnológicos, infraestructura y capacitaciones para que el empleador ofrezca un servicio de calidad a sus consumidores.

Del Rio et al., (2021) en su estudio con un enfoque de tipo cuantitativo, concluyeron que hay una relación de tipo positiva entre las variables estudiadas, sosteniendo además la importancia que tienen las entidades respecto a las capacidades de cada uno de sus colaboradores, haciendo énfasis en la heterogeneidad de elementos (tangibles e intangibles) de la entidad. Posteriormente, los hallazgos señalan que el Manual de Funciones de la empresa mejora el desempeño de los colaboradores, ya que, cada puesto de trabajo contempla las funciones específicas a realizar. De la misma manera, Loera y Salazar (2017) en su artículo comparó el desempeño diferenciado de los organismos ejecutores de agua potable de dos ciudades con las características de sus sistemas de gestión humana por medio de cuatro categorías: el desarrollo y la capacitación, las políticas de contratación de personas, las prestaciones y salario y por último las sanciones. Observó que el poder ejecutivo y la injerencia de los

sindicatos contribuyen a tener un frágil sistema de gestión de recursos humanos afectando el desempeño de los organismos operadores.

Por su lado, Barrios et al., (2020) realizaron una investigación de tipo cuantitativa, aplicando como instrumento para la obtención de datos la encuesta, la cual fue dirigida a un total de 70 líderes. De los resultados obtenidos, se ultimó, que un líder aplica sus habilidades de manera estratégica a fin de que sus colaboradores a su cargo desempeñen sus funciones eficientemente, de este modo, generan un impacto positivo y permite que los trabajadores se adapten a cualquier situación del entorno. Así también, Galleli et al., (2019), en lo que refiere a su artículo, la evidencia refuerza que el enfoque basado en competencias simboliza una perspectiva apropiada que busca impulsar la gestión estratégica de la sustentabilidad en las organizaciones.

Ziebell et al., (2019) llevado a cabo en Brasil, cuyo propósito fue investigar que, variables de carácter organizacional, contextual e individual, contribuyen al desempeño basado en competencias, la necesidad de permanecer en la institución y sobre todo la satisfacción laboral. La investigación arrojó resultados indicando que aspectos individuales como la personalidad, datos sociodemográficos y aspectos éticos resultaron ser los principales predictores del desempeño competente. Por otro lado, las variables organizacionales como fuerzas contractuales, constitutivas, de cálculo, de comportamiento y datos laborales, solo predijeron la satisfacción laboral, por su lado las variables contextuales pronosticaron la intención de permanecer en la organización. De la misma manera, Mena et al., (2019) desarrollaron un artículo sobre gestión del recurso humano por competencias, incidiendo el área de recursos humanos, se halla en constante investigación a fin de establecer las mejores condiciones para sus colaboradores, las cuales deben desarrollarse según la normatividad en SST. Asimismo, mencionan que las entidades garantizan el uso eficiente de los recursos mediante las capacitaciones y charlas motivacionales hacia todo su personal, con el fin de que esta empresa alcance el éxito dentro del mercado.

Así también, Vera y Blanco (2019), concluyeron que la administración del recurso humano favorece a que los empleados obtengan un mejor desempeño en las organizaciones, bajo esa lógica, es esencial que estas desarrollen estrategias,

tecnologías, impulsen la búsqueda de herramientas y elementos relacionados a la temática en mención, ya que de esa manera permitirá ser competitivos a la par de este mundo globalizado. De igual modo, Pires y Nunes (2018), realizaron una investigación respecto a la gestión de recursos humanos, cuyo objetivo fue determinar la percepción de los trabajadores sobre la dirección de las empresas minoristas de Sao Paulo. Para ello, los autores recogieron la información en 22 tiendas minoristas, aplicando un total de 525 encuestas. De los resultados se pudo concluir, que la gestión de recursos humanos suele ser percibida como un grupo de acciones que aplican las entidades para que los colaboradores perciban el impacto humano y moral, hacia un público objetivo.

Finalmente, Cuesta y Valencia (2018) en su investigación cuyo objetivo fue explicar el actual contexto de la gestión del activo humano a nivel nacional e internacional mediante tendencias en cuanto a su gestión y aquellos problemas y desafíos que enfrentan muchas organizaciones en dicho país cubano, obteniéndose como resultados; insistir en cuanto a la importancia conceptual del capital humano para cuba, la gestión de las nuevas tendencias, el liderazgo, la planificación estratégica del recurso humano y el compromiso. En esa misma línea Saeed et al., (2017) en su investigación determinaron que un acrecentamiento en el capital de tipo psicológico genera una flexibilidad en el recurso humano; generando un efecto muy positivo y significativo en la gestión humana sostenible, adicionalmente los recursos humanos dotados de confianza en sí mismos consiguen hacerlo mejor cuando se trata de habilidades, comportamientos funcionales e innovación.

A continuación, mediante la búsqueda de indagación en revistas de carácter científicas y otros documentos se conceptualizaron las teorías respecto de las variables en estudio; por el lado del talento humano destaca la Teoría Y, que según Chávez (2018) quien cita a McGregor, fundamentó a través de esta teoría, que los colaboradores son vistos como seres humanos que sienten y piensan, mas no como objetos que llevan a cabo tareas, o repetidores de procedimientos mecanizados que buscan percibir una retribución económica. Además, esta teoría se enfoca en la motivación de los colaboradores, así como también en la necesidad de superarse. Asimismo, Chávez (2018) en su cita a Maslow, señaló que, la Teoría

de la Motivación y personalidad, estuvo respaldada bajo ciertos criterios tales como: la motivación de superación y la satisfacción de las necesidades, en el que el ser humano puede lograr la autorrealización, mediante la satisfacción de cada una de sus necesidades, ya sean físicas, sociales, de estima y de seguridad, dado que cada ser humano es diferente y tiene diferentes perspectivas respecto a la vida, el trabajo, el amor, y la familia.

Por otro lado, Chiavenato (2005) en su cita a Herzberg, indicó que dicho autor realizó la Teoría de los factores, con el fin de explicar la conducta que muestran las personas en su ambiente de trabajo. Para este autor hay 2 factores que tratan de orientar la conducta de las personas; los factores higiénicos o extrínsecos que se pueden encontrar en el espacio que los rodea incluyendo las condiciones donde ellos desempeñan su trabajo, siendo que dichos factores no están al alcance del control de las personas. Los factores intrínsecos o motivacionales relacionados con el cargo y su contenido y con la naturaleza de la tarea que el trabajador realiza. Dichos factores motivacionales están bajo el control de las personas, están también relacionados con lo que él hace y desarrolla, abarcan aquellos sentimientos de reconocimiento, de crecimiento y de autorrealización. Finalmente, la teoría del comportamiento humano de Elton Mayo, quien afirmó que los incentivos no son la única forma de aumentar la producción, por el contrario, el brindar un lugar agradable, tratar de la mejor manera y hacer que el empleado se sienta importante ayudara mucho.

Dicho esto, es preciso partir entonces de la conceptualización del talento humano, Acorde a Chiavenato (2020) la administración de personas se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño. Por ello, se trata de un área muy delicada a la mentalidad que domina en las empresas; es situacional y contingente, porque dependerá de diversos aspectos como, por ejemplo: cultura de cada empresa, estructura y rubro de la organización, tecnologías empleadas, procesos internos.

Bajo esa misma línea, Abril (2018), ha definido la gestión del recurso humano como la conformación de elementos tales como políticas, normas y procedimientos

para orientar las tareas y funciones de cada colaborador, enfatizando en que cada una de los objetivos organizacionales establecidos en un determinado espacio de tiempo sean alcanzados según los estándares de calidad. Haciendo hincapié en que la gestión por competencias de la entidad se encuentre vinculada con la dirección estratégica del recurso humano.

Según Chiavenato (2020), las dimensiones de la gestión de personas son; Integración, que es un procedimiento a través del cual las instituciones incorporan a sus nuevos colaboradores en su nuevo entorno laboral, con el objetivo de asignar y conservar su talento humano, permitiendo, asimismo, que conozcan las políticas, reglas y procesos organizacionales (López et al., 2020). La organización del talento humano es la manera en que se distribuyen las responsabilidades y funciones de cada uno de los integrantes de la institución, con el fin de que en cada puesto laboren los individuos más idóneos, de acuerdo con las labores que se realizan (Chiavenato, 2020). La recompensa, que constituye una gratificación extrínseca o intrínseca, la cual debe ser otorgada en agradecimiento a los logros o contribuciones del personal y, asimismo, para demostrar las oportunidades de crecimiento que brinde la institución (Villalonga, 2020). Desarrollo, está referido a la formación que reciben los colaboradores para impulsar su crecimiento personal y laboral, a efecto de propiciar la eficiencia y eficacia (Alles, 2018). Retención, que viene ser el conjunto de esfuerzos y actividades que desarrolla una institución con el fin de crear un lugar de trabajo favorable para el crecimiento y desarrollo del personal a efecto de que desee continuar por propia decisión laborando en la organización (Naumov, 2018), y auditoria, método por medio del cual se concreta la revisión de la política, procesos, documentos y programas relacionados a la administración de personas, con el fin de determinar aspectos claves que deben ser mejorados al interior de la institución (Chiavenato, 2020).

Desde la epistemología del talento humano en materia de gestión de personas; Henríquez (2021) afirma que es fundamental la investigación y observación a las personas desde su condición de mismidad e ipseidad. Siendo que la mismidad refiere a aquellos rasgos que conforman al ser y que son aportantes a su identidad y al sentido de sí mismo, y la ipseidad hace mención al grupo de estados que nacen en la contingencia, y representan la forma en que se dan las cosas.

Dentro de los enfoques del talento humano tenemos: El enfoque estratégico, según Chávez (2018) este enfoque se fundamenta con las teorías de organización, la psicología, la economía y la sociología, los cuales tienen como finalidad de desarrollar un conjunto de acciones a través de un plan de acción o plan estratégico en diferentes etapas, para que la entidad encargada ejerza la práctica mediante la implementación de mecanismos de acción. Del mismo modo, este procedimiento se encuentra enfocado mediante los elementos primordiales de una organización, los cuales son: la misión, la visión, los valores y los planes de acción y desarrollo. Por otro lado, está el enfoque por procesos, según Rodríguez (2022) este enfoque de la GTH suele ser uno de los más esenciales, dado que abarca procedimientos importantes al interior de una organización como: atracción de talento, desarrollo de talento humano y la fidelización de los trabajadores.

En cuanto a la segunda variable competencias laborales no valdremos de dos modelos teóricos: La Teoría de la competencia laboral de Mertens, en el cual, Mendoza (2017) quien citó a Mertens, explica la Teoría de la competencia Laboral, el cual consistía en la elaboración de estrategias que permitan conocer las competencias de cada trabajador, teniendo como principales activos la formación profesional y las habilidades para desempeñar sus funciones. En base a ello, estas estrategias han permitido que el mercado laboral se expanda y busque a los mejores recursos humanos para mejorar la competitividad global (tanto en empresas públicas como privadas). Por otra parte, tenemos la Teoría de la competencia laboral de Spencer, según Mendoza (2017) en su cita a Spencer, menciona la Teoría de la competencia laboral, quien plantea como factores influyentes las competencias personales y habilidades, y como factores no visibles o intangibles aquellos principios y valores de las personas, las cuales complementan la imagen personal y permiten que la persona se relacione con la sociedad; finalmente, Mendoza, señaló que las perspectivas y preferencias de los seres humanos permiten sellar las conductas humanas.

Adicionalmente, Pérez (2022), se centra en las contribuciones filosóficos de Sócrates, Platón y Aristóteles, quienes hablan sobre la epistemología del emprendimiento, e indican que la competencia suele ser un término muy variado, naciendo a partir de una necesidad en el cual desde diferentes perspectivas el ser

humano tiende a satisfacer, por tanto, la ley de la oferta y la demanda admiten que los enfoques de competencias sean diversos para que estos posteriormente sean estudiados.

Del mismo modo, es preciso mencionar modelos tales como: el modelo funcional, donde se resalta la aptitud la como capacidad para realizar acciones y obtener resultados en un determinado escenario, bajo la figura de “Lo que se debe hacer “, donde, cada ser humano ejecuta un sin fin de acciones para conseguir sus. En esa misma línea el modelo conductista tuvo como finalidad identificar las cualidades y llevar a cabo los planes de acción que, apoyados en técnicas de refuerzo y sanción, permitiesen su mejora. Por su parte, el modelo constructivista señala que las competencias están compiladas con las actividades que posibilitan alcanzar la calificación de experto, basado en aspectos constructivos (Pérez, 2022).

Respecto de la conceptualización de las competencias laborales, Spencer y Spencer citado por Velásquez (2021), indica que las competencias están integradas por rasgos que contienen aspectos motivacionales, rasgos psicofísicos, conocimientos, destrezas manuales, mentales y cognitivas, tipos de comportamientos y el autoconcepto, Muñoz et al. (2021) definen las competencias laborales como el conjunto de colaboradores operativos que realizan una actividad según el proceso productivo establecido por la entidad, aplicando también la fuerza, y la destreza en función a la dirección del jefe inmediato. Por otro lado, Toledo (2018), indica que las competencias laborales, es la evidencia de que un trabajador cumple con las características requeridas para desempeñar sus funciones.

Por consiguiente, Spencer y Spencer que fue citado por Velásquez (2021) señala que las competencias laborales se componen de dimensiones vinculadas a cada una de las personas. Las dimensiones son: Los motivos o impulsos, son los comportamientos que una persona adquiere respecto a un tema específico, ya sea personal o externo; Los conocimientos, es el conjunto de información adquirido por un individuo a lo largo del tiempo, lo que le permite desarrollar sus funciones o tomar decisiones en base a una experiencia ya adquirida y las habilidades, son las destrezas personales que posee cada ser humano, y que las desarrolla conforme van sucediendo las situaciones, en ese sentido, las habilidades pueden ser: físicas, mentales o de rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El trabajo se enmarcó en una investigación básica, ya que su desarrollo se basó en la comprensión de sucesos en un momento específico sin la manipulación e intervención de variables, de modo que, el investigador fundamente la evidencia a través de medios confiables (CONCYTEC, 2018).

En ese sentido, el estudio tuvo un enfoque de tipo cuantitativo; Hernández y Mendoza (2018) refieren que los autores se fundamentan en el resumen deductivo y lógico con la finalidad de formular las preguntas de investigación.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, dado que las variables no fueron manipuladas, sino que se basó en el discernimiento de los hechos tal como se presentan en concreto dentro de la institución. Siendo transeccional o transversal ya que la recolección de datos se llevó a cabo en una sola etapa específica de tiempo. Finalmente, fue un estudio correlacional, dado que se abocó a establecer la relación entre las variables estudiadas (Pereyra, 2022).

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Definición de la variable talento humano:

Definición conceptual: Según Chiavenato (2020) la gestión humana se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.

Definición operacional: La gestión del talento humano es el proceso que las organizaciones utilizan para la contratación, capacitación y retención del capital humano que muestra un óptimo rendimiento. De acuerdo a Chiavenato (2020), las dimensiones o componentes a considerar son: Integración, organización, recompensa, desarrollo, retención y auditoría.

Indicadores: Conforme con Chiavenato (2020), los indicadores de la gestión del talento humano incluyen los siguientes aspectos: el reclutamiento, la selección, el

diseño de puestos, la valoración de desempeño, la retribución, prestaciones, estímulos, la formación, desarrollo, aprendizaje, gestión del conocimiento, seguridad e higiene, calidad de vida, relaciones laborales, banco de datos y sistema de información administrativo.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Definición de la variable competencias laborales.

Definición conceptual: Spencer y Spencer citado por Velásquez (2021), indica que las competencias laborales se componen de rasgos que incluyen aspectos de tipo motivacional, rasgos psicofísicos, tipos de comportamiento, el autoconcepto, conocimientos, las destrezas mentales, cognitivas y sobre todo aquellas destrezas manuales.

Definición operacional: Las competencias laborales abarcan conocimientos y habilidades que posee una persona con el paso del tiempo y se perfeccionan con su educación, ello permitirá llevar a cabo tareas y actividades de la mejor manera posible. De acuerdo a Spencer y Spencer citado por Velásquez (2021), las dimensiones de las competencias laborales a considerar son: Motivos, conocimientos y habilidad.

Indicadores: Según Velásquez (2021), Spencer y Spencer señalan los siguientes indicadores de la gestión del talento humano: identificación de objetivos, identificación de incentivos, retroalimentación, aprendizaje, experiencia laboral, trabajo en equipo, rendimiento, creatividad y habilidades de comunicación.

Escala de medición: Ordinal.

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

3.3.1 Población

Está dada por el total de individuos, que comparten determinadas características similares ligadas con el espacio y tiempo, involucrando una problemática de tipo científico Arias y Covinos (2021). La población objeto de estudio la conformaron 108 trabajadores administrativos del municipio, aquellos que laboran bajo el régimen D.L 276, a los cuales se les aplicó el respectivo instrumento que facilito recopilar la información. Siendo los **criterios de inclusión** para la presente investigación: varones y mujeres que laboran bajo el régimen D.L 276. Y los

criterios de exclusión: trabajadores que gozan de vacaciones, licencia con/sin goce de haberes.

3.3.2 Muestra

Hernández y Mendoza (2018), nos dice que es el conjunto formado por individuos y casos que anteriormente fueron escogidos iniciando de un subgrupo característico de la población, para su respectiva evaluación. Dicho esto, la muestra fue de tipo censal ya que se usó la totalidad de la población, conformada por 108 trabajadores que se encuentran laborando.

3.3.3 Muestreo

El muestreo como proceso según Gómez (2018), facilita la obtención de una muestra finita respecto de una población finita o infinita, con el propósito de estimar valores paramétricos o confirmar hipótesis. Para nuestra investigación, no aplica, se trabajará con el 100 % de la población tratándose de un censo.

3.3.4 Unidad de Análisis

En la presente indagación la unidad de análisis fue el personal administrativo bajo el régimen laboral 276 de la entidad municipal (108 servidores), quienes se les aplicó la encuesta para la recolección de datos correspondiente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

La técnica fue la encuesta, la misma que se constituyó en un medio muy importante para identificar opiniones, percepciones y comportamientos de la muestra escogida en la investigación, en cumplimiento de los objetivos de la tesis Cisneros et al. (2022). El cuestionario, se elaboró mediante preguntas cerradas, en escala de Likert con el cual se recogieron los datos necesarios referidos a las variables talento humano y competencias laborales.

Instrumentos:

Definido como el medio empleado por el investigador que le permitirá registrar los datos respecto a las variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018). Como instrumento se usó el cuestionario.

Validez de los instrumentos:

Refiere al valor en que un instrumento calcula la variable que se está evaluando. (López et al., 2019). Dicho cuestionario fue puesto a validación y revisión por cinco

especialistas quienes fijaron la validez del mismo, dictaminando el nivel de idoneidad del cuestionario en cada uno de sus ítems.

Confiabilidad de los instrumentos:

Por otra parte, el análisis de confiabilidad se ejecutó través del coeficiente Alfa de Cronbach, con el cual se comprobó el nivel en que la repetida aplicación del cuestionario pudo producir el mismo resultado (Lobos et al., 2022). Siendo que para establecer la confiabilidad para V1, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.959, rango de confiabilidad muy alta y para la V2, tuvo un valor de 0.956 considerándose un rango de confiabilidad muy alta.

3.5. Procedimientos

En lo concerniente a la aplicación del cuestionario, se solicitó autorización correspondiente a la instancia administrativa municipal, asimismo, se coordinó el horario más factible para el recojo de datos, a fin de no interferir con el normal desenvolvimiento de las labores del personal.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de los datos recogidos con el cuestionario, fueron tabulados con el empleo del programa Excel, posteriormente a ello se empleó el software SPSS v. 26 con el cual se logró analizar estadísticamente y representar a través de tablas o gráficos los resultados de las correlaciones establecidas en los objetivos de la tesis. Para esto último se utilizó el estadístico de prueba llamado Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los estándares académicos de la investigación, han considerado la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV del 16 de marzo de 2023, junto con sus anexos. Al llevar a cabo este estudio se respetó las consideraciones para promover las mejores prácticas y la integridad de la investigación, la mejora de la tecnología y/o las nuevas tecnologías en el SINACYT. En esta área se ha aplicado el principio de no maleficencia, respetando la propiedad de todos los autores mencionados en este documento utilizando las normas APA séptima edición.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 1

Relación entre la GTH con las competencias laborales.

Gestión del Talento Humano	Competencia Laboral						Total	
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0	0	0.0
Regular	0	0.0	21	19.0	48	44.0	69	64.0
Bueno	0	0.0	2	2.0	37	34.0	39	36.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

Con respecto a la tabla 1 se observa que el 64% del personal administrativo de la Municipalidad considera en un nivel regular a la gestión del talento humano, de este grupo el 44% presento un nivel alto en cuanto a sus competencias laborales y un 19% considera que se encuentran en un nivel medio frente a una regular percepción de la GTH. Por otra parte, un 36% percibe a la gestión del talento humano en un nivel bueno, en este mismo conjunto un 2% de encuestados presento un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 34% mostro un nivel alto frente a una percepción buena de la GTH. Estos resultados confirman la relación positiva entre ambas variables de estudio.

Objetivo Específico 1:

Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023

Tabla 2

Relación entre la integración de personas y las competencias laborales.

Integración	Competencia Laboral							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	n	%	N	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	4	4.0	16	15.0	20	19.0
Regular	0	0.0	15	14.0	34	31.0	49	45.0
Bueno	0	0.0	4	4.0	35	32.0	39	36.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

A propósito de la tabla 2 se observa que el 45% del personal administrativo de la Municipalidad concibe a la dimensión integración de personas en un nivel regular, además el 36% la percibe en un nivel bueno. Asimismo, se observa que el 4% del personal administrativo de la Municipalidad tiene un nivel medio respecto a la competencia laboral y 15% tienen un nivel alto frente a una mala impresión de la integración de personas. Por otra parte, un 14% de encuestados presento un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 31% mostro un nivel alto frente a una apreciación regular de la integración de personas. Así mismo, un 4% del personal mostro un nivel medio respecto a la competencia Laboral y solo un 32% un nivel alto frente a una percepción buena de la Integración de personas que registra un 36%.

Objetivo Específico 2:

Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 3

Relación entre la organización de personas y las competencias laborales

Organización	Competencia Laboral							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	17	16.0	48	44.0	65	60.0
Bueno	0	0.0	6	6.0	37	34.0	43	40.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

En la tabla 3 se observa que del total de 108 servidores que se encuestaron percibieron a la política de organización de personas de la municipalidad en 60% a un nivel regular, siendo que el 16% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital tiene un nivel medio respecto a las competencias laborales y 44% tienen un nivel alto frente a una regular percepción de la organización de personas. Por otra parte, un 6% de encuestados presentó un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 34% mostró un nivel alto frente a una apreciación buena de la organización de personas que registra un 40%.

Objetivo Específico 3:

Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 4

Relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales.

Recompensa	Competencia Laboral							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	19	18.0	48	44.0	67	62.0
Bueno	0	0.0	4	4.0	37	34.0	41	38.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

En la tabla 4 se detalla que la sensación de los funcionarios administrativos hacia la dimensión política de recompensas, es considerada como regular en un 62%, siendo que el 18% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital tiene un nivel medio respecto a las competencias laborales y 44% tienen un nivel alto, frente a esta regular percepción de la recompensa a las personas. Sin embargo un 38% considera a esta política de recompensas como buena, siendo que, un 4% de encuestados presentó un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 34% mostró un nivel alto frente a una percepción buena de la recompensa a las personas.

Objetivo Específico 4:

Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 5

Relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales

Desarrollo	Competencia Laboral							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	21	19.0	51	47.0	72	67.0
Bueno	0	0.0	2	2.0	34	31.0	36	33.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

En la tabla 5 se traduce que la apreciación de los colaboradores encuestados hacia la dimensión desarrollo de personas la consideran como regular en un 67%, siendo que el 19% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital tiene un nivel medio respecto a la competencia laboral y 47% tienen un nivel alto frente a la regular percepción del desarrollo de personas. Por otra parte, un 2% de encuestados presento un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 31% mostro un nivel alto frente a una percepción buena del desarrollo de personas que registra un 33%.

Objetivo Específico 5:

Determinar la relación retención entre la retención y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 6

Relación entre la retención de personas y las competencias laborales

Retención	Competencia Laboral							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	N	%	n	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	13	12.0	24	22.0	37	34.0
Bueno	0	0.0	10	9.0	61	56.0	71	66.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

En la tabla 6 se muestra la sensación de los trabajadores participantes de la encuesta hacia la dimensión retención de personas la consideran como buena en un 66%. En este mismo grupo un 9% de encuestados presento un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 56% mostro un nivel alto frente a esta percepción buena de la retención de personas. Por otro lado, un 34 % de los encuestados considera a la política retención de personas como regular, siendo que el 12% del personal administrativo de la Municipalidad Distrital tiene un nivel medio respecto a la competencia laboral y 22% tienen un nivel alto frente a la regular percepción de la retención de personas.

Objetivo Específico 6:

Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023

Tabla 7

Relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales

Auditoría	Competencia Laboral							
	<i>Bajo</i>		<i>Medio</i>		<i>Alto</i>		<i>Total</i>	
	N	%	N	%	n	%	n	%
Malo	0	0.0	2	2.0	0	0.0	2	2.0
Regular	0	0.0	19	18.0	48	44.0	67	62.0
Bueno	0	0.0	2	2.0	37	34.0	39	36.0
Total	0	0.0	23	21.0	85	79.0	108	100.0

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

Interpretación

En la tabla 7 deja en claro que de 108 funcionarios municipales percibieron la auditoría de personas en 62% a un nivel regular, de este total, un 18% de encuestados presento un nivel medio respecto a las competencias laborales y solo un 44% mostro un nivel alto frente a una percepción regular de la auditoría de personal. Por otro lado, un 36 % de los encuestados percibió a la dimensión auditoría de personas en un nivel bueno. Dentro de este conjunto de funcionarios solo el 2% tiene un nivel medio respecto a la competencia laboral y un 34% del mismo mostro un nivel alto frente a una percepción buena de la auditoría de personal. Por último, un 2% de los funcionarios percibió la auditoría de personas en un nivel malo.

Análisis Inferencial

Prueba de Normalidad

La normalidad suele ser un requisito para el uso de métodos estadísticos paramétricos respecto de la contrastación de hipótesis de investigación. Esta prueba se usa para saber si se usara la correlación de Pearson o Spearman, siendo que si los datos son normales se usara Pearson, en caso contrario de deberá usar Spearman. Con el propósito de determinar cuál será el tipo de distribución entre variables, se propone las hipótesis siguientes:

H₀: Las variables siguen una distribución normal.

H₁: Las Variables no siguen una distribución normal.

Tabla 8

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
GTH	,195	108	,001
Competencias Laborales	,154	108	,001

Nota: Estadístico SPSS.

Mediante la utilización de la prueba Kolmogorov, y considerando que la población estudiada cuenta con más de 50 individuos, se ejecutó una evaluación de la normalidad utilizando el software SPSS, obteniéndose un valor de p o significancia de 0,001 para ambas variables, lo cual es menor a 0,05. En efecto, rechazó la hipótesis alternativa (H1) y aceptó la hipótesis nula (H0), lo que indica que no existe una distribución normal en las variables analizadas, ya que las variables son de naturaleza ordinal (escala Likert) y no presentan un comportamiento normal, se cumple con estos dos supuestos. Por lo tanto, el coeficiente de precisión adecuado a utilizar en este caso es el coeficiente de Spearman.

Contrastación de las Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 9*Correlación entre la gestión del talento humano y las competencias laborales*

			GTH	Competencias Laborales
Rho de Spearman	GTH	Coeficiente de Correlación	1.000	.639**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coeficiente de Correlación	.639**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

De la tabla 9 se puede decir que, aplicando el estadístico de Rho de Spearman, se consiguió demostrar una relación directa y significativa media de $r=0.639$ entre la variable GTH y las competencias laborales, así lo confirma la significancia $Sig.=0.000$, resultando menor al valor teórico de 0.01. Este efecto conduce a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la GTH y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Hipótesis específica 1:

La integración de personas se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 10*Correlación entre la integración de personas y las competencias laborales*

			Integración de personas	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Integración de personas	Coeficiente de Correlación	1.000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coeficiente de Correlación	,615**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 10, se observa una correlación de Spearman de $r=0.615$ entre la dimensión de integración de personas y las competencias laborales. Esta equivalencia indica una relación positiva y significativa en un nivel medio. Esta sostenido se respalda por el valor de significancia (Sig.=0.000), el cual es inferior al nivel de significancia teórico establecido de 0.01. En consecuencia, se acepta la hipótesis planteada de que existe una relación significativa entre la dimensión de integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital en el norte de Perú en el año 2023.

Hipótesis específica 2:

La organización de personas se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 11

Correlación entre la organización de personas y las competencias laborales

			Organización de personas	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Organización de personas	Coefficiente de Correlación	1.000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coefficiente de Correlación	,577**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

En la tabla 11 se puede notar que la correlación es de, $r=0.577$, entre las políticas de organización y las competencias laborales, considera una correlación positiva y significativa media, con una significancia de Sig.=0.000, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01. Por tal motivo, los hallazgos nos llevan a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la dimensión organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Hipótesis específica 3:

La recompensa a las personas se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 12

Correlación entre la recompensa a las personas y las competencias laborales

			Recompensa a las personas	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Recompensa a las personas	Coefficiente de Correlación	1.000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coefficiente de Correlación	,581**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

En la tabla 12 se puede demostrar que la correlación de Spearman fue de $r=0.581$, entre las políticas de recompensa a las personas y las competencias laborales, considera una correlación positiva y significativa media, así lo deja notar la significancia de, $\text{Sig.}=0.000$, menor al valor teórico de 0.01. Dicho esto, se acepta la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la dimensión recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Hipótesis específica 4:

El desarrollo de personas se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 13*Correlación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales*

			Desarrollo de personas	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de Correlación	1.000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coeficiente de Correlación	,613**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

En la tabla 13, el grado de correlación fue de $r=0.613$, entre las políticas de desarrollo de personas y las competencias laborales, considerándose una correlación positiva y significativa media, mientras la significancia fue de $Sig.=0.000$, inferior al valor teórico de 0.01. Estos hallazgos nos llevan a admitir la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Hipótesis específica 5:

La retención de personas se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 14*Correlación entre la retención de personas y las competencias laborales*

			Retención de personas	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Retención de personas	Coeficiente de Correlación	1.000	,552**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coeficiente de Correlación	,552**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

La tabla 14 demuestra que la correlación fue de $r=0.552$, entre las políticas de retención de personas y las competencias laborales, considera una correlación positiva y una significativa media, observándose una significancia de $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01. Estos hallazgos no llevan a reconocer la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la dimensión retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Hipótesis específica 6:

La auditoría de personal se relaciona significativamente con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

Tabla 15

Correlación entre la retención de personas y las competencias laborales

			Auditoría de personas	Competencias Laborales
Rho de Spearman	Auditoría de personas	Coeficiente de Correlación	1.000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	108	108
	Competencias Laborales	Coeficiente de Correlación	,559**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

Nota. Cuestionario aplicado a trabajadores régimen laboral 276

En la tabla 15 revela que la correlación fue de $r=0.559$, entre la auditoría de personal y las competencias laborales, considera una correlación positiva y una significativa media, con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$, inferior al valor teórico de 0.01. Esto se traduce en la admisión de la hipótesis de investigación, de que hay una relación significativa entre la dimensión auditoría de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

V. DISCUSIÓN

A continuación se procedió a la discusión de los hallazgos encontrados en la investigación, triangulándose los resultados con nuestros antecedentes y las respectivas conceptualizaciones teóricas mencionadas.

En lo que refiere a nuestro objetivo general que planeó: determinar la relación entre la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023. De la tabla 1, se puede decir que el 64% de los encuestados percibe un nivel regular la GTH, de este grupo el 19% percibe a las competencias laborales en un nivel medio y un 44% lo considera como alta en la municipalidad distrital, adicionalmente, de la tabla 9, se menciona que el valor p valor practico fue de 0,000, y que al ser inferior al valor teórico de 0,01, este recomienda se acepte la H_1 y se contradiga la H_0 , dictaminándose que la gestión del talento humano se vincula directa y significativa con las competencias laborales. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,639, siendo una correlación directa y significativa a un nivel medio. Lo que implica que la GTH, definida como un compuesto de políticas y prácticas, bases en la guía y direccionamiento de los gerentes de recursos humanos Chiavenato (2009) si se relacionan con las competencias laborales, conceptualizadas por Spencer y Spencer (1993) como aquellos rasgos que incluyen aspectos motivacionales, psicofísicos, aquellas formas de comportamiento, los conocimientos, las destrezas ya sean mentales, cognitivas, manuales y el autoconcepto.

Estos resultados se alinean con lo que indican, Zevallos (2019), quien en su estudio buscó corroborar si existe relación entre la GTH y las competencias laborales de los colaboradores en un municipio, bajo una investigación básica correlacional tomando como muestra 183 colaboradores, los hallazgos evidenciaron que la mayoría de funcionarios tienen una percepción buena sobre la gestión del activo humano (72%) y las competencias laborales en un nivel medio (73%). Concluyendo que existe relación significativa y positiva entre la gestión humana y las competencias del personal de la mencionada entidad municipal ($p= 0.04 < 0.05$). Toledo (2018), asimismo encontró una correlación positiva de 0,716 en base al estadístico de Spearman y una significancia ($Sig= p=0.000$) siendo menor al 5%.

Por ende: se contradice la hipótesis nula y se ultima que la GTH se relaciona significativamente con las competencias.

En lo que tiene ver con la teoría, según Chiavenato (2020) la gestión humana al ser una área muy delicada y compleja que domina en las organizaciones, es también situacional y contingente, ya que dependerá de factores como, por ejemplo: la cultura de cada empresa, el clima organizacional, las condiciones del ambiente de trabajo, su estructura y rubro, las tecnologías empleadas, los procesos internos, la capacitación y entrenamiento, entre otros importantes factores. Ello también, se fundamenta con lo que manifiesta Chávez (2018) quien cita a McGregor indicando que la motivación de los colaboradores es esencial para lograr un buen rendimiento, así como también la necesidad que tienen estos de superarse. Adicionalmente, ello se complementa con lo señalado por Chávez (2018) en su cita a Maslow donde menciona que la motivación de superación y la satisfacción de las necesidades impulsan la autorrealización, mediante la satisfacción de cada una de sus necesidades, ya sean físicas, sociales, de estima y de seguridad, donde los incentivos no son la única forma de aumentar la productividad, sino también tener un ambiente agradable, el buen trato y sentirse importante para organización.

En cuanto al objetivo específico 1; El mismo que buscó determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023, por lo que se demostró mediante la prueba de Spearman, un 0.615 de correlación; entendiéndose que entre la integración de personas y la variable competencias laborales, existe una correlación positiva y significativa a nivel medio. De manera que, en la integración de personas, definida por López et al., (2020) como un procedimiento a través del cual las instituciones incorporan a sus nuevos colaboradores en su nuevo entorno laboral, más de la mitad de los colaboradores municipales (88) la perciben en un nivel aceptable, acompañado de una significancia de Sig.=0.000, inferior al valor teórico de 0.01. Esta consecuencia admite la hipótesis de que existe relación significativa entre la dimensión integración de personas y las competencias laborales.

Lo manifestado con antelación por el autor, concuerda con lo señalado por Avila et al., (2022) en su investigación, señalando que los resultados en su investigación indicaban que las organizaciones de manera oportuna deben buscar promover la atracción de personas con aptitudes multidisciplinarias, con la capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías e innovaciones que van surgiendo a lo largo del tiempo. También destaca Mestas et al., (2021), quien en su artículo de investigación el autor empleó dos dimensiones: la capacitación y la selección de personal, llegando a concluir en relación a la selección de personas y la calidad del trabajo por parte de los empleados, una relación positiva moderada. Es decir, cuando se lleva cabo una buena selección de personal, mayor será la calidad del trabajo, ratificando lo que menciona (Chiavenato 2020), que la selección de personal se enfoca en buscar entre los todos los postulantes a los más apropiados.

Adicionalmente, estas disertaciones se vinculan con los fundamentos teóricos de Werther y Davis (2008), quien señala que la administración de las personas debe demostrar que los elementos de la organización son compatibles con los parámetros existentes en la organización de la que son miembros, y que siempre deben pensar en la visión y misión de su organización. Además, deben seguir las reglas establecidas en torno a los fines estratégicos de la organización; los cuales se logran utilizando un buen concepto de GTH, por ejemplo, contratar, capacitar, retener a los empleados, lo que permitirá que la organización logre su éxito.

En mención al objetivo específico 2; que fue Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; se obtuvo por medio de la prueba Spearman un 0.577 de correlación, lo que demostró que entre la organización de personas y la variable competencias laborales existe una correlación positiva y significativa a nivel medio, ya que si fortalece la política de organización de personas en el municipio, se obtendrán en cada puesto aquellos funcionarios más idóneos, dado que dicha relación está acompañado de una significancia de la prueba, Sig.=0.000, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01; lo que en definitiva permite reconocer la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la organización de personas y las competencias laborales.

Esto se alinea con el estudio de Rosas (2022) quien en su artículo, buscó describir la GTH en su relación con el proceso administrativo en un gobierno local, se pudo concluir que componentes como la visión, misión, reglamentos y procesos administrativos coadyuvan al desarrollo organizacional y viabilizan el alcance de objetivos, asimismo, un departamento con deficiencias en la ejecución de sus procesos ocasiona el uso incorrecto de recursos, contrataciones de trabajadores con limitado desempeño y carencia de instrumentos administrativos que hagan posible una más efectiva evaluación de personal. Por consiguiente, se puede precisar que la dimensión organización de personas resulta ser muy trascendental al interior de la gestión de personas en la municipalidad, por lo tanto, resulta tenerlo en cuenta; Así lo considera Chiavenato (2020) quien señala que la organización del talento humano suele ser la manera en que se distribuyen las responsabilidades y funciones de cada uno de los integrantes de la institución, con el fin de que en cada puesto laboren los individuos más idóneos.

En referencia al objetivo específico 3; que busco Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.; resulto un Rho de Spearman de un 0.581; justificando que entre la recompensa a las personas y las competencias laborales, existe una correlación positiva y significativa a nivel medio, por lo que si la política de recompensas mejora, las competencias de los trabajadores serán cada vez mejores, conjuntamente con una significancia de $Sig.=0.000$, menor al valor teórico de 0.01. Estos hallazgos nos llevan a aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la dimensión recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo.

En esto coincide con el estudio de Velásquez (2021) quien señala en su investigación que los elementos intangibles complementan las competencias de los colaboradores, en ese sentido es importante que las instituciones orienten las habilidades, conocimientos y destrezas de sus trabajadores a fin de crear un valor agregado para la entidad. El resultado de dicho estudio ha permitido concluir que las ventajas competitivas logran la satisfacción profesional y laboral de la persona. Recíprocamente, también hay relación con el estudio de García (2020) quien

concluyo que, en relación a la gestión humana el aspecto más propicio es la administración de sus compensaciones junto con su política de recompensas, mientras que el aspecto menos favorable responde a los procesos de incorporación. Así pues, las competencias más destacadas de los trabajadores son sus actitudes frente a las responsabilidades en sus puestos.

Sobre su conceptualización, Villalonga (2020), señala que la recompensa, constituye una gratificación extrínseca o intrínseca, la cual debe ser otorgada en agradecimiento a los logros o contribuciones del personal y, asimismo, para demostrar las oportunidades de crecimiento que brinde la institución. De acuerdo con la teoría de Chávez mencionada por Borrero (2019), muestra que la recompensa tiende a motivar a hacer algo, y en ese sentido, el concepto de proceso de recompensa para los trabajadores se relaciona con el precio, ya que por esta razón, el reconocimiento que se da en las organizaciones suele incorporarse a un conjunto de procesos que le permiten motivar y satisfacer a los empleados, alentar a los empleados a hacer su trabajo, cuanto más se involucren en los negocios, el resultado será bueno y beneficioso para la organización. Finalmente, Elton Mayo y teoría del comportamiento humano indica que los incentivos no son la única forma de aumentar la producción, sino tener un ambiente confortable, brindar un buen trato y hacer que se sientan importantes para organización.

Respecto al objetivo específico 4; que busco Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Resultando un Rho de Spearman de 0.613; probando que entre la dimensión desarrollo de personas y las competencias laborales, existe una correlación positiva y significativa a nivel medio, ya que la política de desarrollo de personas permite a los colaboradores adquirir habilidades y buscar superación personal, dicha relación estuvo acompañada de una significancia Sig.=0.000, que resultó ser menor al valor teórico de 0.01, lo que en definitiva permite aceptar la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo.

Esto es similar al estudio de Cubas et al., (2022), quien reveló que siempre predomina la importancia de poder identificar a los individuos apropiados, reteniendo el recurso humano y a la vez impulsarlo con planes de perfeccionamiento y capacitación en base a su evaluación de desempeño. Por ello, en dicho estudio se finiquitó que existía una correlación entre la variable gestión del recurso humano y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos. Por su parte, estos resultados se relacionan con el estudio de Vera et al., (2022) quienes concluyeron en su artículo de investigación que la gestión de las entidades respecto al talento humano mejora el desempeño de los empleados, volviéndose más proactivos y serviciales con los clientes. En ese sentido, es importante que una empresa implemente el modelo de gestión del capital humano con el propósito de fortificar las capacidades físicas, mentales y relacionales de cada uno de los trabajadores.

Asimismo, estas disertaciones se relacionan con lo que menciona Alles (2018) referido al desarrollo de personas como la formación que reciben los colaboradores para impulsar su crecimiento personal y laboral, a efecto de propiciar la eficiencia y eficacia. En esa línea Chiavenato (2005), nos dice que el desarrollo de personas debe tener en cuenta la motivación natural, que pueden ser de carácter interno, tales como habilidades mentales y en las artes y fuera de la organización como diseño de trabajo, estilo de líder, afiliación de equipo y la tecnología.

En cuanto al objetivo específico 5; que busco Determinar la relación entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Obteniéndose mediante la prueba de Spearman, un 0.552 de correlación; demostrando que entre la dimensión retención de personas y las competencias laborales, hay una correlación positiva y una significativa a nivel medio, conjuntamente con una significancia de Sig.=0.000, que resultó ser inferior al valor teórico de 0.01; donde encontramos realidades suficientes para admitir la hipótesis de investigación planteada de que hay relación significativa entre la dimensión retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023.

En esto coincide con la investigación de Vera y Blanco (2019), que concluyeron que la administración del recurso humano favorece a que los empleados obtengan un mejor desempeño en las organizaciones, bajo esa lógica, es esencial que estas desarrollen estrategias, tecnologías, impulsen la búsqueda de herramientas y elementos relacionados a la temática en mención, ya que de esa manera permitirá ser competitivos a la par de este mundo globalizado. Estos hallazgos también se relacionan con el artículo de (Nolazco y Rodríguez, 2020), quienes sostienen la existencia de tres pilares fundamentales para la retención del talento humano, el primer pilar está relacionado con la introducción de un nuevo sistema de reclutamiento con el fin de optimizar el tiempo, el segundo pilar está relacionado con la creación de perfiles de puestos, enmarcado en la contratación de personal idóneo y finalmente el último pilar está relacionado con el proceso de involucramiento de los empleados, todo lo anterior permitirá alcanzar las metas de la organización.

Estas investigaciones concuerdan con el pensamiento de Batista y Estupiñán (2018) donde demostraron que mantener el recurso humano es un proceso muy difícil para los responsables del mismo, sin embargo, es un paso necesario ya que todas las organizaciones en la actualidad están tratando de salir adelante y lograr el éxito deseado o convertir sus metas u objetivos en planes de acción, optimizando los recursos de la empresa para que puedan proporcionar más a medida que continúa creciendo. Por su parte Naumov (2018) nos dice que la retención de personas al ser un conjunto de esfuerzos y actividades que desarrolla una institución, busca crear un lugar de trabajo favorable para el crecimiento y desarrollo del personal a efecto de que desee continuar por propia decisión laborando.

Por su parte el objetivo específico 6; que planteo Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023; Se indica que por medio del estadístico de Spearman, se logró un $r=0.559$ de correlación, evidenciando que entre la auditoría de personal y la variable competencias laborales, existe una correlación positiva y una significativa a nivel medio, conjuntamente con una significancia de $\text{Sig.}=0.000$, inferior al valor teórico de 0.01. esto se traduce en admitir la hipótesis de investigación de que existe relación significativa entre la

dimensión auditoria de personas y las competencias laborales del personal administrativo.

Estos hallazgos guardan similitud con el estudio de Barrios et al., (2020) quienes, a través de su investigación, se ultimó, que un líder aplica sus habilidades de manera estratégica a fin de que sus colaboradores a su cargo desempeñen sus funciones eficientemente, de este modo, generan un impacto positivo y permite que los trabajadores se adapten a cualquier situación del entorno. Adicionalmente se relacionan con el estudio de Gutiérrez (2018) quien nos muestra como conclusión que la supervisión está profundamente ligada con el desempeño laboral de los trabajadores, es decir que los funcionarios de dicha entidad municipal suelen ser más productivos y muestran un desempeño mejor cuando existe supervisión.

Esto coincide con los fundamentos teóricos de Chiavenato (2009) quien refiere que la auditoria conlleva a la revisión de la política, procesos, documentos y programas relacionados a la administración de personas, con el fin de determinar aspectos claves que deben ser mejorados al interior de la institución, además suele ser una parte importante de cualquier organización que funcione en términos de eficacia del trabajo, producto, confiabilidad y el establecimiento del buen comportamiento de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

1. El estudio realizado en una Municipalidad en el norte del país, cuyas variables en estudio fueron gestión del talento humano y competencias laborales, dieron un resultado estadístico positivo con una relación significativa media de 0.639.
2. La correlación entre la dimensión integración y la variable competencias laborales obtuvieron una relación significativa media de 0.615, donde el 45% tiene una percepción regular respecto a la dimensión integración, y el 14% percibe un nivel medio frente a las competencias laborales.
3. La correlación entre la dimensión organización y la variable competencias laborales dieron un resultado positivo medio de 0.577, donde el 60% percibió una política de organización de personas en un nivel regular, mientras que el 16% tiene una percepción media sobre las competencias laborales.
4. La correlación entre la dimensión recompensa y la variable competencias laborales evidenciaron una correlación positiva media de 0,581, donde el 62% tiene una percepción regular respecto a la política de recompensas, y el 18% tienen una percepción media frente a las competencias laborales.
5. La correlación entre el desarrollo de personas y la variable competencias laborales dieron un resultado positivo significativo medio de 0,613, siendo que el 67% percibe un desarrollo personal medio, mientras que, el 19% percibe un nivel medio respecto a las competencias laborales.
6. La correlación de la retención de personas y la variable competencias laborales dieron un resultado positivo significativo medio de 0,552, donde el 66% percibe que la institución realiza buenas estrategias de retención del personal, mientras que, el 9% aprecia un nivel medio respecto a las competencias laborales.
7. La correlación entre auditoría y la variable competencias laborales dieron un resultado positivo significativo medio de 0,559, siendo que el 62% considera un nivel regular respecto a la auditoría de personas, mientras que el 18% considera un nivel medio respecto a las competencias laborales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere dar mayor importancia a la GTH con el fin de mejorar las competencias laborales de los servidores municipales, respetando el proceso integral de la gestión humana y las competencias laborales, el proceso de planificación y la política de incorporación de cada colaborador en cumplimiento de las normas establecidas.
2. Se recomienda que la municipalidad lleva a cabo una práctica adecuada para con los procesos de selección de personal, la correcta vinculación e inducción de estos, con el propósito de mejorar la política de integración de personas en la institución y con ello garantizar altos niveles en cuanto a las competencias laborales inherentes al puesto.
3. Se sugiere llevar a cabo una correcta organización para que la municipalidad oriente al servidor y este logre desenvolverse en sus funciones a cargo, dando a conocer la misión y visión a los colaboradores y aquellos mecanismos para su obtención, teniendo en cuenta los requisitos de idoneidad y así aprovechar las competencias laborales como parte de la GTH.
4. Se recomienda tener en cuenta el mantenimiento y desarrollo de la gestión humana mediante programas de desarrollo y capacitación profesional constante, con el fin de tener actualizadas las competencias laborales, garantizando aprendizajes individuales y colectivos.
5. Se sugiere la implementación y de acuerdo a las normas vigentes una política de estímulos por los logros obtenidos, con el propósito de optimar el compromiso para con la municipalidad de parte de los colaboradores. Pudiendo ser uno de los beneficios compensatorios el acceso a cursos de capacitación o especialización.
6. Se recomienda la evaluación periódica de desempeño de parte de los funcionarios de la municipalidad distrital, que permita detectar aquellos mejores servidores y también reforzar aquellos que lo requieran, de tal forma que impacte en las competencias laborales.

REFERENCIAS

- Abril Freire, M. C. (2018). *Diseños de Procesos de Gestion del Talento Humano*. Universidad Tecnica de Ambato. Ecuador: MEGAGRAF-Ambato.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Alles, M. (2018). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica.
- Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 92, 1463-1477.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85095601349&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=talento+humano&nlo=&nlr=&nls=&sid=75f56712c223f360ec0b3deadd217043&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28talento+humano%29&relpos=8&citeCnt=2&searchTerm>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Avila Morales, H., Olmos Saldívar, D., Quispe Gonzales, G. C., & Diaz Tito, L. P. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161-169.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, IV(7).
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/index.html>
- Carbonell, L. A., Milian Garcia, A. J., Lopez Puig, P., & Amador Gonzales, A. (2018). Caracterizacion de la Gestion del Talento Humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clinicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 17(2), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Ceballos Rueda, J. M., Salazar Ospina, A., & Amariles Muñoz, P. (2021). Revisión, diseño y construcción de un instrumento de medición para evaluar las competencias laborales del personal farmacéutico ambulatorio. *Salud UIS*, 53(1), 21-27.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18273/saluduis.53.e:21027>
- Chávez Toledo, L. E. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *REV. PERSPECTIVA*, 19(4), 553-558.

http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

- Chiavenato, I. (2005). *Gestión del talento humano. Capítulo 1. Introducción a la moderna Gestión del Talento Humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana de España.
- Cisneros Caicedo, A. J., Guevara García, A. F., Urdánigo Cedeño, J. J., & Garcés Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1165-1185.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento Renacyt*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cubas Medina, N., Gonzales LLontop, L., Diaz Torres, M., Polo Escobar, B., De la Cruz Alvarado, R., Gonzales Paco, E., & Cubas Medina, J. R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza- Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública]*. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Rio Cortina, J., Acosta Meza, R., Santis Puche, M., & Machado Licon, J. (2021). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), s.f.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013&lang=es#B13
- Estupiñán Ricardo, J., & Batista Hernández, N. (2018). *Gestión Empresarial y Posmodernidad*. Editorial: Editorial Pon.
https://www.researchgate.net/publication/339630971_Gestion_Empresarial_y_Posmodernidad
- Franco Ruíz, K. M. (2021). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección del personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa, 2020 [Tesis para obtener el Grado*

Academico de Maestra en Gestion Publica, Universidad Cesar V. J.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57476>

Galleli , B., Hourneaux Junior, F., & Munck, L. (2019). A PROPOSAL FOR THE MANAGEMENT OF HUMAN COMPETENCES FOR SUSTAINABILITY. *Revista de Administração FACES Journal*, 18(3), 8-24.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21714/1984-6975FACES2019V18N3ART6429>

García Peña, K. D. (2020). *Gestión del Talento Humano para orientar las Competencias Laborales de la empresa Limones Piuranos S.A.C. [Tesis para obtener el título de licenciada. Universidad Cesar Vallejo]*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65004>

Henríquez , A. (2021). *DESDE LA EPISTEMOLOGÍA A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. <https://www.becoach.cl/wp-content/uploads/2021/05/Desde-la-epistemologi%CC%81a-a-la-GTH.pdf>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill Education.

Jara Martinez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzman, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-756.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>

Lobos, K., Bustos, C., Cobo Rendón, R., & Cisternas, N. (2022). Características psicométricas de un cuestionario de expectativas hacia la educación virtual en estudiantes universitarios durante la pandemia COVID-19. *Formación universitaria*, 15(1), 3-18. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062022000100003>

Loera Burnes, E., & Salazar Adams, A. (2017). Human resources management in the water utilities of Hermosillo and Mexicali. *Estudios Fronterizos*, 18(36), 25-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.21670/ref.2017.36.a02>

Mena Reinoso, Á., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139-156.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>

Mendoza Oliva, R. L. (2017). *Competencias laborales en los trabajadores administrativos de la empresa Grupo Vital 2017. [Para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología]. Universidad Inca Garcilazo de la Vega*.

- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestion del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Peru. *Revista Gestionar*, 1(2), 22-28. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Musallam Saeed Allmuharrami, S. S., & Hayati Tahir, N. (2019). The Impact of Human Capital and Structural Capital on Project Performance in the United Arab Emirates. *RELIGACIÓN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(16), 183-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=643770320018>
- Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Grupo Editorial Patria.
- Nolazco Labajos, F. A., & Rodríguez Huancahuari, D. A. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>
- Ofenhejm Mascarenhas, A., & Queiroz Barbosa, A. C. (2019). Sustainable human resource management and social and environmental. *Revista de Administração de Empresas*, 59(5), 353-364. <https://doi.org/DOI:10.1590/S0034-759020190505>
- Olivos Jiménez, L. M., Olivos Jiménez, M. A., Cortez López, F., & Campos Trigoso, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIX(1), 277-288. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150856977&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Talento+Humano&sid=04283c51824224b02e530a065910724c&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-KEY%28Talento+Humano%29&relpos=0&citeCnt=0&searchTerm=>
- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas.
- Pérez Agip, J. W. (2022). *Plan de motivación extrínseca para las competencias laborales de trabajadores de la Municipalidad distrital de Chugur - Cajamarca. [Tesis para obtener el grado academico de doctor en Gestion Publica y Gobernabilidad]. Universidad Cesar Vallejo. Peru.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78496/P%c3%a9rez_AJW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pires, M. L., & Nunes, F. (2018). The Media Role Of Virtuosity in Human Resource Management and job Outcomes. *Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management)*, 58(4), 380-392. <https://doi.org/DOI:10.1590/S0034-759020180404>
- Reyes Flores, N. C., Gutierrez Ascon, J. E., & Amado Sotelo, J. F. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la

- Municipalidad Distrital de Chancay, 2018. *INGnosis*, 6(1), 61-75.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ingnosis/article/view/1451/1277>
- Rodríguez, H. (2022). *Enfoques de la gestión del talento humano. Future of People*. . <https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/enfoques-gestion-talento-humano/>
- Rosas Donayre, I. F. (2022). *La gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020 [Tesis para obtener el grado de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]*.
<http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/217>
- SAEED AIBAGHI , E., REZAI, H., & KOOCHMESHKI, N. (2017). SUSTAINABLE AND FLEXIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR. *AD-minister*(30), 195-215. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322349942012>
- Sanchez, E. S. (2021). *La Gestión del Talento Humano y el Logro de las Competencias Laborales en los Servidores Municipales Lima. [Tesis para Optar el Grado de Maestro]*. Centro de Altos Estudios Nacionales. Lima.
<https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3059125/1/TESIS%20DE%20GRADO%20ERICA%20SANO.pdf>
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Evaluación de Competencia en el Trabajo Modelos para un Desempeño Superior*.
- Toledo Cuba, E. I. (2018). *Gestión del talento humano y competencias laborales en el personal de salud de la Micro Red San Mateo, Huarochiri - 2018 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Unversidad Cesar Vallejo]*. Lima.
- Vásquez Aguilar, Á. A. (2018). *Gestión del talento humano en el marco de la Ley Servir en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública]*. Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22434?locale-attribute=en>
- Velásquez Mauricio, L. E. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 13(1), 1-20.
<https://doi.org/DOI: 10.21142/DES-1301-2021-0009>
- Vera Barbosa, A., & Blanco-Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Pequeñas y Medianas Empresas*, 29(74), 25-44.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85075083829&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=talento+humano&nlo=&nlr=&nls=&sid=75f56712c223f360ec0b>

3deadd217043&sot=b&sdt=b&sl=29&s=TITLE-ABS-
KEY%28talento+humano%29&relpos=12&citeCnt=1&searchTer

Vera Solórzano, L. D., Rivera Badillo, L., & Reyes Vargas, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Instituto de Información Científica y Tecnológica*, 24(1), 11.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?>

Villalonga Elorza, M. (2020). *Gestión del talento y desarrollo organizativo*. Ediciones Universidad de Navarra.

Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Editorial Mc. Graw Hill.

https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1

Zevallos Ore, E. D. (2019). *Gestión del talento humano y la Competencia Laboral del personal de la Municipalidad provincial de Satipo, 2018. [Tesis para optar el Título de Licenciada en Administración]. Universidad Peruana de Los Andes*. Huancayo, Peru.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1483/TESIS%20DE%20ZEVALLOS%20ORE%20EDITH%20DEYSI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ziebell de Oliviera, M., Natividades, J. C., Soares De Assis, R., & Barbosa Mambrini, N. S. (2019). Performance, Satisfaction and Intention to Remain in Organizations: Individual to Contextual Predictors. *Trends in Psychology / Temas em Psicologia*, 27(2), 549-567. <https://doi.org/DOI:10.9788/TP2019.2-18>

ANEXO I: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 16 Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.	La gestión del talento humano es el proceso que las organizaciones utilizan para la contratación, capacitación y retención del capital humano que muestra un óptimo rendimiento, involucra que las organizaciones consideren a las personas como el activo más valioso para el logro de sus objetivos.	<p>Integración</p> <p>Organización</p> <p>Recompensa</p> <p>Desarrollo</p> <p>Retención</p> <p>Auditoria</p> <p>Motivos</p> <p>Conocimiento</p> <p>Habilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento - Selección - Diseño de Puestos - Evaluación de Desempeño - Remuneraciones - Prestaciones - Incentivos - Formación - Desarrollo - Aprendizaje - Administración del Conocimiento - Higiene y seguridad - Calidad de vida - Relaciones entre empleados - Banco de datos - Sistema de información administrativa - Identificación de Objetivos - Identificación de Incentivos - Retroalimentación - Identificación de Resultados - Aprendizaje - Experiencia Laboral - Trabajo en Equipo - Dominio del Tema - Rendimiento - Creatividad - Habilidades de Comunicación - Asertividad 	Ordinal
Competencias Laborales	Spencer y Spencer citado por Velásquez (2021), indica que las competencias laborales están compuestas por características que incluyen aspectos motivacionales, rasgos psicofísicos, formas de comportamiento, el autoconcepto, los conocimientos, las destrezas manuales, las destrezas mentales y cognitivas.	Las competencias laborales abarcan conocimientos y habilidades que posee una persona con el paso del tiempo y se perfeccionan con su educación, ello permitirá llevar a cabo tareas y actividades de la mejor manera posible.			Ordinal

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

N°: _____

Cuestionario a trabajadores

Estimado/a participe, esta es una investigación realizada dentro de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; los datos compilados son anónimos, se usarán de forma confidencial y tendrán propósitos puramente académicos. Dicho esto, de manera voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para proseguir con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023. Adicionalmente, autorizo para que los hallazgos de la investigación se publiquen mediante el repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Variable: Gestión del talento humano

ÍTEMS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN INTEGRACIÓN						
Reclutamiento	Cree usted que en la municipalidad se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos					
Selección	Cree usted que hay injerencia al momento de la selección del personal					
	Cree usted que el proceso de selección de personal se realiza de una manera pública y transparente					
	Cree usted que la selección de personal está dada estrictamente por su nivel de estudios y su experiencia					
DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN						
Diseño de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los trabajadores					
	Conoce usted las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)					
Evaluación de desempeño	Cree usted que la institución para medir el desempeño del personal se basa siempre en el resultado de su desempeño					
	Cree usted que la evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto					

	Cree usted que la identificación del personal con la institución, optimiza el rendimiento laboral					
DIMENSIÓN RECOMPENSA						
Remuneración	Cree usted que la remuneración percibida es afín a las funciones que usted realiza en la institución					
Prestaciones	Cree usted que la institución cumple con proteger sus derechos laborales en todo momento					
	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios de ley					
Incentivos	Cree usted que la institución promueve una política de estímulos con incentivos en beneficio de los trabajadores					
DIMENSIÓN DESARROLLO						
Formación	Cree usted que la institución promueve actividades de formación para los trabajadores					
Aprendizaje	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes al personal con el fin de mejorar su desempeño y la mejora institucional					
Administración del conocimiento	Cree usted que en la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores					
DIMENSIÓN RETENCIÓN						
Higiene y seguridad	Cree usted que la institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo					
Calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los trabajadores					
Relaciones entre empleados	Cree usted que la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles se da frecuentemente					
DIMENSIÓN AUDITORÍA						
Banco de datos	Cree usted que en la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador					
Sistema de información administrativa	Cree usted que en la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación					

Variable: Competencias Laborales

ÍTEMS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN MOTIVOS						
Identificación de Objetivos	Conoce usted los objetivos específicos del área					
	Cuenta usted con la disposición para lograr los objetivos del área					
Identificación de Incentivos	Cree usted que la institución le ofrece incentivos					
	Cuenta usted con beneficios por el buen desempeño de las actividades					
Retroalimentación	Cree usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato que mejora el desempeño de las actividades.					
	Cree usted que se suministran evaluaciones continuas para medir el desempeño del área					
Identificación de resultados	Observa usted buenos resultados en base a los incentivos brindados.					
	Cree usted que su área cumple correctamente con sus objetivos					
DIMENSIÓN CONOCIMIENTO						
Aprendizaje	Cree usted que, a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje					
	Cree usted que en la institución se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.					
Experiencia Laboral	Cree usted que se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.					
	Cree usted que se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.					
Trabajo en Equipo	Cree usted que las condiciones de su trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea					
	Cree usted que existe apoyo por parte de compañeros de trabajo ante cualquier situación.					
Dominio del Tema	Cree usted que los trabajadores de la institución tienen un claro conocimiento de los temas a tratar					
	Cree usted que los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la institución					

DIMENSIÓN HABILIDAD						
Rendimiento	Cree usted que se cumple con las metas y objetivos propuestos.					
	Cree usted que se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.					
Creatividad	Cree usted que se realizan constantemente mejoras en el trabajo.					
	Cree usted que se aportan soluciones creativas a los problemas laborales que se puedan presentar					
Habilidades de comunicación	Cree usted que existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación					
	Cree usted que se solucionan los problemas de comunicación					
Asertividad	Cree usted que los problemas que puedan ocurrir se solucionan de la mejor manera					
	Cree usted que los trabajadores expresan sus opiniones de manera asertiva.					

ANEXO 03: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Figura 1

Evaluación por juicio de experto 1



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mario Enrique Ruesta Yartequé
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Gerencia Empresarial
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado al personal administrativo
Autora:	Miguel Sosa Aquino
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi Nunca - (1) Nunca

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.
Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos - Conocimiento - Habilidad 	Vilanueva y Vela (2023) indican que son los conocimientos y habilidades que el trabajador tiene para resolver una tarea o llevar a cabo una actividad, tienen una relación directa en el grado de efectividad en que esta tarea o actividad se llevará a cabo y por tanto, pueden causar retrasos en las actividades logísticas mencionadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, elaborado por Miguel Sosa Aquino en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1 No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	(X)

Variable: Gestión del talento humano
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	Cree usted que en la municipalidad se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	Cree usted que hay injerencia al momento de la selección del personal	4	4	4	
	Cree usted que el proceso de selección de personal se realiza de una manera pública y transparente	4	4	4	
	Cree usted que la selección de personal está dada estrictamente por su nivel de estudios y su experiencia	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los trabajadores	4	4	4	
	Conoce usted las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de	4	4	4	

	Organización y Funciones (MOF)				
Evaluación de desempeño	Cree usted que la institución para medir el desempeño del personal se basa siempre en el resultado de su desempeño	4	4	4	
	Cree usted que a evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Cree usted que la identificación del personal con la institución, optimiza el rendimiento laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Cree usted que la remuneración percibida es afín a las funciones que usted realiza en la institución	4	4	4	
Prestaciones	Cree usted que la institución cumple con proteger sus derechos laborales en todo momento	4	4	4	
	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios de ley	4	4	4	
Incentivos	Cree usted que la institución promueve una política de estímulos con incentivos en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo
 Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Cree usted que la institución promueve actividades de formación para los trabajadores	4	4	4	
Aprendizaje	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes al personal con el fin de mejorar su desempeño y la mejora institucional	4	4	4	
Administración del conocimiento	Cree usted que en la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención
 Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	Cree usted que la institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Cree usted que la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles se da frecuentemente	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

	Cree usted que su área cumple correctamente con sus objetivos	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Conocimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	Cree usted que, a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje	4	4	4	
	Cree usted que en la institución se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.	4	4	4	
Experiencia Laboral	Cree usted que se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.	4	4	4	
	Cree usted que se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en Equipo	Cree usted que las condiciones de su trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea	4	4	4	
	Cree usted que existe apoyo por parte de compañeros de trabajo ante cualquier situación.	4	4	4	
Dominio del Tema	Cree usted que los trabajadores de la institución tienen un claro conocimiento de los temas a tratar	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Habilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Cree usted que se cumple con las metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
	Cree usted que se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.	4	4	4	
Creatividad	Cree usted que se realizan constantemente mejoras en el trabajo.	4	4	4	
	Cree usted que se aportan soluciones creativas a los problemas laborales que se puedan presentar	4	4	4	
Habilidades de comunicación	Cree usted que existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación	4	4	4	
	Cree usted que se solucionan los problemas de comunicación	4	4	4	
Asertividad	Cree usted que los problemas que puedan ocurrir se solucionan de la mejor manera	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores expresan sus opiniones de manera asertiva.	4	4	4	


Dr. Mario E. Ruesta Yarlequé
 REGISTRO CLAD: 65519
 CORLAD - PIURA

Firma del evaluador
DNI 18216157
Celular: 969475544

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una

Nota: Validación por juicio de experto 1.

Figura 2

Evaluación por juicio de experto 2



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	César Augusto Atoche Pacherras
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Administración
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado al personal administrativo
Autora:	Miguel Sosa Aquino
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi Nunca - (1) Nunca

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.
Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos - Conocimiento - Habilidad 	Villanueva y Vela (2023) indican que son los conocimientos y habilidades que el trabajador tiene para resolver una tarea o llevar a cabo una actividad, tienen una relación directa en el grado de efectividad en que esta tarea o actividad se llevará a cabo y por tanto, pueden causar retrasos en las actividades logísticas mencionadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, elaborado por Miguel Sosa Aquino en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	(X)

Variable: Gestión del talento humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	Cree usted que en la municipalidad se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	Cree usted que hay injerencia al momento de la selección del personal	4	4	4	
	Cree usted que el proceso de selección de personal se realiza de una manera pública y transparente	4	4	4	
	Cree usted que la selección de personal está dada estrictamente por su nivel de estudios y su experiencia	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los trabajadores	4	4	4	
	Conoce usted las funciones y responsabilidades de su puesto según el Manual de Organización y	4	4	4	

	Funciones (MOF)				
Evaluación de desempeño	Cree usted que la institución para medir el desempeño del personal se basa siempre en el resultado de su desempeño	4	4	4	
	Cree usted que a evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Cree usted que la identificación del personal con la institución, optimiza el rendimiento laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Cree usted que la remuneración percibida es afín a las funciones que usted realiza en la institución	4	4	4	
Prestaciones	Cree usted que la institución cumple con proteger sus derechos laborales en todo momento	4	4	4	
	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios de ley	4	4	4	
Incentivos	Cree usted que la institución promueve una política de estímulos con incentivos en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Cree usted que la institución promueve actividades de formación para los trabajadores	4	4	4	
Aprendizaje	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes al personal con el fin de mejorar su desempeño y la mejora institucional	4	4	4	
Administración del conocimiento	Cree usted que en la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	Cree usted que la institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Cree usted que la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles se da frecuentemente	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Competencias Laborales

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de Objetivos	Conoce usted los objetivos específicos del área	4	4	4	
	Cuenta usted con la disposición para lograr los objetivos del área	4	4	4	
Identificación de Incentivos	Cree usted que la institución le ofrece incentivos	4	4	4	
	Cuenta usted con beneficios por el buen desempeño de las actividades	4	4	4	
Retroalimentación	Cree usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato que mejora el desempeño de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que se suministran evaluaciones continuas para medir el desempeño del área	4	4	4	
Identificación de resultados	Observa usted buenos resultados en base a los incentivos brindados.	4	4	4	

	Cree usted que su área cumple correctamente con sus objetivos	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

• Segunda dimensión: Conocimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	Cree usted que, a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje	4	4	4	
	Cree usted que en la institución se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.	4	4	4	
Experiencia Laboral	Cree usted que se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.	4	4	4	
	Cree usted que se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en Equipo	Cree usted que las condiciones de su trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea	4	4	4	
	Cree usted que existe apoyo por parte de compañeros de trabajo ante cualquier situación.	4	4	4	
Dominio del Tema	Cree usted que los trabajadores de la institución tienen un claro conocimiento de los temas a tratar	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la institución	4	4	4	

• Tercera dimensión: Habilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Cree usted que se cumple con las metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
	Cree usted que se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.	4	4	4	
Creatividad	Cree usted que se realizan constantemente mejoras en el trabajo.	4	4	4	
	Cree usted que se aportan soluciones creativas a los problemas laborales que se puedan presentar.	4	4	4	
Habilidades de comunicación	Cree usted que existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación.	4	4	4	
	Cree usted que se solucionan los problemas de comunicación.	4	4	4	
Asertividad	Cree usted que los problemas que puedan ocurrir se solucionan de la mejor manera.	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores expresan sus opiniones de manera asertiva.	4	4	4	




CESAR AUGUSTO ATOCHE PACHERRES
 Lic. Adm. Empresas
 REG. UNIC. DE COLEG. Nº 921
Firma del evaluador
 DNI 02658318

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkiás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuolteen & Lúkkonen, 1995, citados en Hyrkiás et al. (2003).
 Ver : <https://www.revisiaespacios.com/cited/2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Nota: Validación por juicio de experto 2.

Figura 3

Evaluación por juicio de experto 3



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. **Datos generales del juez**

Nombre del juez:	José Alfredo Herrera Farfán
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Administración
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado al personal administrativo
Autora:	Miguel Sosa Aquino
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi Nunca - (1) Nunca

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.
Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos - Conocimiento - Habilidad 	Villanueva y Vela (2023) indican que son los conocimientos y habilidades que el trabajador tiene para resolver una tarea o llevar a cabo una actividad, tienen una relación directa en el grado de efectividad en que esta tarea o actividad se llevará a cabo y por tanto, pueden causar retrasos en las actividades logísticas mencionadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, elaborado por Miguel Sosa Aquino en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable: Gestión del talento humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	Cree usted que en la municipalidad se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	Cree usted que hay injerencia al momento de la selección del personal	4	4	4	
	Cree usted que el proceso de selección de personal se realiza de una manera pública y transparente	4	4	4	
	Cree usted que la selección de personal está dada estrictamente por su nivel de estudios y su experiencia	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los trabajadores	4	4	4	
	Conoce usted las funciones y responsabilidades	4	4	4	

	de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)				
Evaluación de desempeño	Cree usted que la institución para medir el desempeño del personal se basa siempre en el resultado de su desempeño	4	4	4	
	Cree usted que a evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Cree usted que la identificación del personal con la institución, optimiza el rendimiento laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Cree usted que la remuneración percibida es afín a las funciones que usted realiza en la institución	4	4	4	
Prestaciones	Cree usted que la institución cumple con proteger sus derechos laborales en todo momento	4	4	4	
	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios de ley	4	4	4	
Incentivos	Cree usted que la institución promueve una política de estímulos con incentivos en beneficio de los trabajadores	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Desarrollo**
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Cree usted que la institución promueve actividades de formación para los trabajadores	4	4	4	
Aprendizaje	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes al personal con el fin de mejorar su desempeño y la mejora institucional	4	4	4	
Administración del conocimiento	Cree usted que en la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- **Quinta dimensión: Retención**
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	Cree usted que la institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Cree usted que la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles se da frecuentemente	4	4	4	

- **Sexta dimensión: Auditoría**
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Competencias Laborales
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de Objetivos	Conoce usted los objetivos específicos del área	4	4	4	
	Cuenta usted con la disposición para lograr los objetivos del área	4	4	4	
Identificación de Incentivos	Cree usted que la institución le ofrece incentivos	4	4	4	
	Cuenta usted con beneficios por el buen desempeño de las actividades	4	4	4	
Retroalimentación	Cree usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato que mejora el desempeño de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que se suministran evaluaciones continuas para medir el desempeño del área	4	4	4	
Identificación de resultados	Observa usted buenos resultados en base a los incentivos brindados.	4	4	4	
	Cree usted que su área cumple correctamente con sus objetivos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Conocimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	Cree usted que, a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje.	4	4	4	
	Cree usted que en la institución se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.	4	4	4	
Experiencia Laboral	Cree usted que se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.	4	4	4	
	Cree usted que se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en Equipo	Cree usted que las condiciones de su trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea.	4	4	4	
	Cree usted que existe apoyo por parte de compañeros de trabajo ante cualquier situación.	4	4	4	
Dominio del Tema	Cree usted que los trabajadores de la institución tienen un claro conocimiento de los temas a tratar.	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la institución.	4	4	4	



• Tercera dimensión: **Habilidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Cree usted que se cumple con las metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
	Cree usted que se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.	4	4	4	
Creatividad	Cree usted que se realizan constantemente mejoras en el trabajo.	4	4	4	
	Cree usted que se aportan soluciones creativas a los problemas laborales que se puedan presentar	4	4	4	
Habilidades de comunicación	Cree usted que existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación	4	4	4	
	Cree usted que se solucionan los problemas de comunicación	4	4	4	
Asertividad	Cree usted que los problemas que puedan ocurrir se solucionan de la mejor manera	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores expresan sus opiniones de manera asertiva.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 02640352

Por el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyriás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Lukkonen, 1995, citados en Hyriás et al. (2003).
Ver: <http://www.revistasapacsa.com/dted/2017/dted2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Nota: Validación por juicio de experto 3.

Figura 4
Evaluación por juicio de experto 4

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Raynoldi Farfán Sánchez		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(X)
	Educativa (x)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Administración		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado al personal administrativo
Autora:	Miguel Sosa Aquino
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi Nunca - (1) Nunca

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.
Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos - Conocimiento - Habilidad 	Villanueva y Vela (2023) indican que son los conocimientos y habilidades que el trabajador tiene para resolver una tarea o llevar a cabo una actividad, tienen una relación directa en el grado de efectividad en que esta tarea o actividad se llevará a cabo y por tanto, pueden causar retrasos en las actividades logísticas mencionadas.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, elaborado por Miguel Sosa Aquino en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable: Gestión del talento humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	Cree usted que en la municipalidad se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	Cree usted que hay injerencia al momento de la selección del personal	4	4	4	
	Cree usted que el proceso de selección de personal se realiza de una manera pública y transparente	4	4	4	
	Cree usted que la selección de personal está dada estrictamente por su nivel de estudios y su experiencia	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los trabajadores	4	4	4	
	Conoce usted las funciones y responsabilidades	4	4	4	



	de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)				
Evaluación de desempeño	Cree usted que la institución para medir el desempeño del personal se basa siempre en el resultado de su desempeño	4	4	4	
	Cree usted que a evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Cree usted que la identificación del personal con la institución, optimiza el rendimiento laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa

Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Cree usted que la remuneración percibida es afín a las funciones que usted realiza en la institución	4	4	4	
Prestaciones	Cree usted que la institución cumple con proteger sus derechos laborales en todo momento	4	4	4	
	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios de ley	4	4	4	
Incentivos	Cree usted que la institución promueve una política de estímulos con incentivos en beneficio de los trabajadores	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Desarrollo
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Cree usted que la institución promueve actividades de formación para los trabajadores	4	4	4	
Aprendizaje	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes al personal con el fin de mejorar su desempeño y la mejora institucional	4	4	4	
Administración del conocimiento	Cree usted que en la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	Cree usted que la institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Cree usted que la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles se da frecuentemente	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Competencias Laborales
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de Objetivos	Conoce usted los objetivos específicos del área	4	4	4	
	Cuenta usted con la disposición para lograr los objetivos del área	4	4	4	
Identificación de Incentivos	Cree usted que la institución le ofrece incentivos	4	4	4	
	Cuenta usted con beneficios por el buen desempeño de las actividades	4	4	4	
Retroalimentación	Cree usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato que mejora el desempeño de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que se suministran evaluaciones continuas para medir el desempeño del área	4	4	4	
Identificación de resultados	Observa usted buenos resultados en base a los incentivos brindados.	4	4	4	
	Cree usted que su área cumple correctamente con sus objetivos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Conocimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	Cree usted que, a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje	4	4	4	
	Cree usted que en la institución se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.	4	4	4	
Experiencia Laboral	Cree usted que se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.	4	4	4	
	Cree usted que se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en Equipo	Cree usted que las condiciones de su trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea	4	4	4	
	Cree usted que existe apoyo por parte de compañeros de trabajo ante cualquier situación.	4	4	4	
Dominio del Tema	Cree usted que los trabajadores de la institución tienen un claro conocimiento de los temas a tratar	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la institución	4	4	4	



• Tercera dimensión: Habilidad

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Cree usted que se cumple con las metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
	Cree usted que se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.	4	4	4	
Creatividad	Cree usted que se realizan constantemente mejoras en el trabajo.	4	4	4	
	Cree usted que se aportan soluciones creativas a los problemas laborales que se puedan presentar	4	4	4	
Habilidades de comunicación	Cree usted que existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación	4	4	4	
	Cree usted que se solucionan los problemas de comunicación	4	4	4	
Asertividad	Cree usted que los problemas que puedan ocurrir se solucionan de la mejor manera	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores expresan sus opiniones de manera asertiva.	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI 02687550

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistasespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Nota: Validación por juicio de experto 4.

Figura 5
Evaluación por juicio de experto 5

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mario Díaz López
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública – Administración – Planeamiento y Presupuesto
Institución donde labora:	Zona Registral N° 1 - Sede Piura
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	---

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario aplicado al personal administrativo
Autora:	Miguel Sosa Aquino
Procedencia:	Piura
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 - 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Piura
Significación:	Escala de Likert, ordinal (5) Siempre - (4) Casi Siempre - (3) A veces - (2) Casi Nunca - (1) Nunca

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Integración - Organización del talento humano - Recompensa - Desarrollo - Retención - Auditoría 	Según Chiavenato (2020) la gestión del talento humano se basa en las políticas y prácticas indispensables para liderar puestos que tienen relación con personas, aplicando procesos destinados a todo lo relacionado con los colaboradores, desde su reclutamiento hasta su evaluación de desempeño.
Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Motivos - Conocimiento - Habilidad 	Villanueva y Vela (2023) indican que son los conocimientos y habilidades que el trabajador tiene para resolver una tarea o llevar a cabo una actividad, tienen una relación directa en el grado de efectividad en que esta tarea o actividad se llevará a cabo y por tanto, pueden causar retrasos en las actividades logísticas mencionadas.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido al personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, elaborado por Miguel Sosa Aquino en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto Nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Variable: Gestión del talento humano

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Integración
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la integración de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	Cree usted que en la municipalidad se realiza un proceso de reclutamiento que asegura la participación de candidatos idóneos a los distintos puestos	4	4	4	
Selección	Cree usted que hay injerencia al momento de la selección del personal	4	4	4	
	Cree usted que el proceso de selección de personal se realiza de una manera pública y transparente	4	4	4	
	Cree usted que la selección de personal está dada estrictamente por su nivel de estudios y su experiencia	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización del talento humano
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la organización de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	Cree usted que la institución establece las funciones que debe desempeñar los trabajadores	4	4	4	
	Conoce usted las funciones y responsabilidades	4	4	4	



	de su puesto según el Manual de Organización y Funciones (MOF)				
Evaluación de desempeño	Cree usted que la institución para medir el desempeño del personal se basa siempre en el resultado de su desempeño	4	4	4	
	Cree usted que a evaluación de desempeño se realiza de acuerdo con las funciones y responsabilidades que le corresponden a su puesto	4	4	4	
	Cree usted que la identificación del personal con la institución, optimiza el rendimiento laboral	4	4	4	

- Tercera dimensión: Recompensa
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación de la recompensa a las personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	Cree usted que la remuneración percibida es afín a las funciones que usted realiza en la institución	4	4	4	
Prestaciones	Cree usted que la institución cumple con proteger sus derechos laborales en todo momento	4	4	4	
	Cree usted que la institución cumple con el pago oportuno de sus beneficios de ley	4	4	4	
Incentivos	Cree usted que la institución promueve una política de estímulos con incentivos en beneficio de los trabajadores	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Desarrollo
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre el desarrollo de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	Cree usted que la institución promueve actividades de formación para los trabajadores	4	4	4	
Aprendizaje	Cree usted que la institución brinda capacitaciones constantes al personal con el fin de mejorar su desempeño y la mejora institucional	4	4	4	
Administración del conocimiento	Cree usted que en la institución existen directivas orientadas a compartir el conocimiento entre los distintos trabajadores	4	4	4	

- Quinta dimensión: Retención
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la retención de personas y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Higiene y seguridad	Cree usted que la institución cumple con aplicar medidas de seguridad y salud en el trabajo	4	4	4	
Calidad de vida	Cree usted que la institución brinda un lugar adecuado de trabajo para los trabajadores	4	4	4	
Relaciones entre empleados	Cree usted que la comunicación entre los trabajadores de diferentes niveles se da frecuentemente	4	4	4	

- Sexta dimensión: Auditoría
Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre la auditoría de personal y las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Banco de datos	En la institución se custodian archivos con las evaluaciones realizadas a cada trabajador	4	4	4	
Sistema de información administrativa	En la institución disponen de información respecto a cada trabajador, lo que sirve como referencia para su evaluación	4	4	4	

Variable: Competencias Laborales
Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Motivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de Objetivos	Conoce usted los objetivos específicos del área	4	4	4	
	Cuenta usted con la disposición para lograr los objetivos del área	4	4	4	
Identificación de Incentivos	Cree usted que la institución le ofrece incentivos	4	4	4	
	Cuenta usted con beneficios por el buen desempeño de las actividades	4	4	4	
Retroalimentación	Cree usted que existe buena comunicación con su jefe inmediato que mejora el desempeño de las actividades.	4	4	4	
	Cree usted que se suministran evaluaciones continuas para medir el desempeño del área	4	4	4	
Identificación de resultados	Observa usted buenos resultados en base a los incentivos brindados.	4	4	4	
	Cree usted que su área cumple correctamente con sus objetivos	4	4	4	

- Segunda dimensión: Conocimiento

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	Cree usted que, a pesar de las dificultades, la institución le brinda un espacio permanente de aprendizaje	4	4	4	
	Cree usted que en la institución se manejan nuevas tecnologías que ayudan a optimizar el trabajo.	4	4	4	
Experiencia Laboral	Cree usted que se aprovecha positivamente cada una de las experiencias laborales.	4	4	4	
	Cree usted que se pone en práctica las opiniones brindadas de parte de los compañeros de trabajo.	4	4	4	
Trabajo en Equipo	Cree usted que las condiciones de su trabajo permiten al equipo tener la autoridad para la realización de una tarea	4	4	4	
	Cree usted que existe apoyo por parte de compañeros de trabajo ante cualquier situación.	4	4	4	
Dominio del Tema	Cree usted que los trabajadores de la institución tienen un claro conocimiento de los temas a tratar	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores manejan con facilidad términos propios de la institución	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Habilidad**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendimiento	Cree usted que se cumple con las metas y objetivos propuestos.	4	4	4	
	Cree usted que se proponen alternativas para optimizar las actividades del área.	4	4	4	
Creatividad	Cree usted que se realizan constantemente mejoras en el trabajo.	4	4	4	
	Cree usted que se aportan soluciones creativas a los problemas laborales que se puedan presentar	4	4	4	
Habilidades de comunicación	Cree usted que existe buena comunicación al realizarse los planes de capacitación	4	4	4	
	Cree usted que se solucionan los problemas de comunicación	4	4	4	
Asertividad	Cree usted que los problemas que puedan ocurrir se solucionan de la mejor manera	4	4	4	
	Cree usted que los trabajadores expresan sus opiniones de manera asertiva.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 02606407

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarrland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaspaqos.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Nota: Validación por juicio de experto 5.

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO O ASENTIMIENTO INFORMADO UCV

Figura 6

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023"

Investigador: Sosa Aquino Miguel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023", cuyo objetivo es: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo en una Municipalidad Distrital al norte de Perú 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus sede Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: Municipalidad Distrital de Catacaos.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se diagnosticado una inadecuada administración de personas en cuanto al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de cada uno de los trabajadores, en gran medida debido al débil sistema de personal que no conduce los procesos de gestión conforme a los perfiles de puestos diseñados para la organización. Según el Plan Operativo Institucional, uno de los problemas que afecta la gestión administrativa es la limitada capacitación al personal, por ende, la investigación permitirá fortalecer factores positivos y enfrentar aquellos factores negativos de la gestión del capital humano, donde, por medio de la ejecución de instrumentos permitirán obtener datos confiables respecto al tema investigado y así proponer propuestas que favorezcan a los trabajadores como también a los gobiernos locales

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos y se realizará en el auditorio de la municipalidad. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Sosa Aquino Miguel, email: sosaquinomiguel@gmail.com y Docente asesor Alban Villarreyes, Victoria Amanda, email: ibanvv@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Magali Ancajima Sandoval – jefa del Área de Personal

Fecha y hora: 29/05/2023, 10:53 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Nota: Consentimiento sobre el procedimiento ético.

ANEXO 5: RESULTADO DE REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

Figura 7

Resultado de reporte de similitud en Turnitin

Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación
<u>Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023</u>	2130384922	12/07/2023 22:14	18% 	-- Entregar Trabajo 

Nota: Resultado de reporte de Turnitin.

ANEXO 06: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Figura 8

Validez y confiabilidad de instrumento 1

Resumen descriptivo de la confiabilidad del cuestionario de Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	21

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
86,20	73,067	8,548	21

Nota: Estadístico SPSS para validación y confiabilidad del instrumento 1.

Figura 9

Validez y confiabilidad de instrumento 2

Resumen descriptivo de la confiabilidad del cuestionario de Competencias laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	24

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
98,30	94,900	9,742	24

Nota: Estadístico SPSS para validación y confiabilidad del instrumento 2.

ANEXO 07: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

Figura 10

Solicitud de aplicación de instrumento

 **Municipalidad Distrital de Catacaos – Piura**
"Catacaos, Capital Artesanal de La Región Grau"

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Catacaos, 06 de junio 2023.

PERMISO

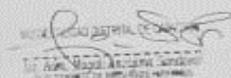
La Sub Gerencia de Recursos Humanos, otorga el permiso a:

SOSA AQUINO MIGUEL; alumno de la escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo; quien estará llevando a cabo recolección de datos en esta entidad, para su proyecto titulado "Gestión del talento humano y competencias laborales del personal administrativo de una municipalidad distrital al norte del Perú, 2023" a ejecutarse en nuestra Institución. Teniendo como objetivo general; Determinar la relación entre la gestión del talento humano con las competencias laborales del personal administrativo.

Por tanto, solicito a los trabajadores empleados bajo el régimen laboral 275 brinden las facilidades al estudiante Lic en Adm. SOSA AQUINO MIGUEL, para con la aplicación del instrumento de recolección de datos. Siendo que, su participación en la investigación es completamente voluntaria.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente


Lic. Ana María Martínez Candiani
Sub Gerente de Recursos Humanos

Jr. Comercio N° 540 – Catacaos – Piura – Perú
www.municatacaos.gob.pe

Nota: Solicitud a jefatura para la solicitud de aplicación de instrumentos.

