



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y su impacto en habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Prado Huaman, Jose Luis (orcid.org/0000-0002-1926-5477)

ASESORES:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

Dra. Ferrer Chata, Elizabeth Norma (orcid.org/0000-0002-3409-6237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su impacto en habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024", cuyo autor es PRADO HUAMAN JOSE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 17-07-2024 20:25:33

Código documento Trilce: TRI - 0808914



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PRADO HUAMAN JOSE LUIS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y su impacto en habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024", 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
JOSE LUIS PRADO HUAMAN DNI: 41642372 ORCID: 0000-0002-1926-5477	Firmado electrónicamente por: JPRADOH el 10-07- 2024 20:37:44

Código documento Trilce: TRI - 0808913

DEDICATORIA

Agradezco a la Divinidad, cuya infinita compasión y sabiduría han guiado cada paso de esta investigación con su luz eterna.

A mis preciosas hijas, cuyo amor sin límites ha sido el faro que ha iluminado mi sendero, brillando con intensidad inquebrantable desde el día de su nacimiento hasta el amanecer de cada jornada.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, cuyo apoyo inquebrantable, amor incondicional y sacrificios innumerables han sido el cimiento de mi existencia, guiándome con sabiduría y brindándome una educación excepcional en cada etapa de mi trayectoria.

Al eminente Dr. Segundo Vicente Sánchez Vásquez, cuya oportuna asistencia ha sido crucial en el desarrollo impecable de esta investigación, aportando su invaluable conocimiento con generosidad y precisión.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	16
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS	78
ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y las habilidades tecnológicas	25
Tabla 2 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la competencia técnica	28
Tabla 3 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la adaptabilidad tecnológica	31
Tabla 3 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la resolución de problemas	34
Tabla 5 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y las competencias digitales	37
Tabla 6 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la conciencia de seguridad	40
Tabla 7 Tabla cruzada entre la gestión del talento humano y la gestión de la información	43

RESUMEN

El presente estudio se alineó con el Objetivo de Desarrollo Sostenible de “Paz, Justicia e Instituciones Sólidas” en la modernización de la gestión municipal. El objetivo general fue determinar el impacto de la gestión del talento humano sobre las habilidades tecnológicas en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024.

Se realizó una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo causal y diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo una población de 78 servidores administrativos nombrados y plazos fijos de una municipalidad provincial de Apurímac 2024. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario por cada variable con una valoración tipo escala de Likert. Para el análisis, se trabajó con la estadística descriptiva e inferencial, se procesó por medio del paquete estadístico SPSS V. 26 y el programa Microsoft Excel.

Se obtuvo como conclusión que existe un impacto moderado de la gestión del talento humano sobre las habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024; por un valor de sig. = 0.000 (sig. < 0.05), que se reflejó con una intensidad de 59.5% según demostró el coeficiente de Nagelkerke.

Palabras clave: Gestión del talento humano, habilidades tecnológicas, municipalidad provincial.

ABSTRACT

This study was aligned with the Sustainable Development Goal of "Peace, Justice and Strong Institutions" in the modernization of municipal management. The general objective was to determine the impact of human talent management on technological skills in a provincial municipality of Apurimac, 2024.

The research was applied, with a quantitative approach, causal explanatory level and non-experimental cross-sectional design. There was a population of 78 appointed and fixed-term administrative employees of a provincial municipality of Apurimac 2024. The survey technique was used and a questionnaire was applied as an instrument for each variable with a Likert scale evaluation. For the analysis, descriptive and inferential statistics were used and processed by means of the SPSS V. 26 statistical package and the Microsoft Excel program.

The conclusion was that there is a moderate impact of human talent management on the technological skills of servers in a provincial municipality of Apurimac, 2024; for a value of sig. = 0.000 (sig. < 0.05), which was reflected with an intensity of 59.5% as demonstrated by the Nagelkerke coefficient.

Keywords: Human talent management, technological skills, provincial municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La eficiente gestión del capital humano y su repercusión en las competencias tecnológicas en las administraciones provinciales emerge como un asunto de suma relevancia en el ámbito de la gestión pública. Estas entidades desempeñan un rol esencial en el avance y bienestar de las comunidades locales, por lo tanto, la apropiada gestión de los recursos humanos a nivel municipal no solo promueve la eficiencia operativa, sino que también incide de manera afirmativa en la satisfacción de los ciudadanos y en la consecución de los objetivos institucionales.

Dentro del ámbito internacional, según Jácome (2017) en su artículo, se plantea que en el presente las municipalidades se ven inmersas en una problemática que está teniendo un impacto significativo en estas instituciones, manifestándose a través de la siguiente interrogante: ¿Cuál es la mejor manera de gestionar exitosamente el talento humano? en otras palabras, organismos públicos, como las municipalidades provinciales, se enfrentan al desafío de elevar el rendimiento laboral de sus empleados.

A medida que el entorno en el que operan se vuelve cada vez más competitivo con el transcurso del tiempo, las municipalidades se ven obligadas a ajustarse a estos tiempos de transformación. Por otro lado, las nuevas demandas del mercado laboral, como resultado del avance y desarrollo tecnológico, están generando nuevas necesidades en cuanto a habilidades y formación. En este sentido, cobra gran importancia la evaluación de las competencias laborales y gerenciales específicas que se requieren para ocupar un puesto de trabajo en las entidades municipales. La pandemia global de COVID-19 ha acelerado la adopción del trabajo remoto, lo que ha llevado a las organizaciones a replantearse las estructuras laborales convencionales.

La capacidad de adaptarse a entornos de trabajo híbridos se ha convertido en un indicador clave de desempeño laboral en la era contemporánea. La formación y el desarrollo profesional continuo son aspectos fundamentales en el desempeño laboral a nivel global. Las organizaciones están dedicando recursos significativos a programas de aprendizaje en línea, mentorías y la consolidación de habilidades blandas, asegurándose de que los trabajadores estén preparados para afrontar los desafíos cambiantes del entorno laboral global. La efectiva V.1 y su impacto con el

desarrollo de V.2 en los servidores de las municipalidades provinciales es un tema que está despertando más interés en el contexto mundial.

Una investigación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), muestra que el 50% de los empleados municipales consideran que la ausencia de respaldo de la dirección. es uno de los principales obstáculos para adquirir nuevas V.2. Estas inequidades pueden amplificar la brecha de V.2 y dificultar aún más la V.1 en entornos locales.

En el escenario nacional, según Llanque (2020), en los últimos años, las municipalidades han informado sobre dificultades en el rendimiento laboral de sus empleados. Tanto las municipalidades provinciales como las distritales están experimentando repercusiones negativas debido al bajo desempeño laboral de su personal. Por consiguiente, se establece la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) con el propósito de abordar esta situación. Este sistema busca implementar procedimientos eficaces en la administración pública para garantizar la contratación de profesionales calificados que ocupen puestos que se ajusten a los requisitos y competencias necesarios.

Para abordar esta problemática, el Gobierno peruano ha implementado diversas estrategias. El Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2021-2031 destaca la importancia de programas de capacitación en habilidades digitales para los empleados públicos, con el propósito de elevar la eficacia y la excelencia de los servicios municipales. Además, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), ha lanzado iniciativas como el Programa de Fortalecimiento de Capacidades en Tecnologías de la Información para funcionarios municipales.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), solo el 30% de municipalidades provinciales en el Perú cuentan con personal capacitado en el uso de tecnologías digitales para la gestión administrativa. Una encuesta realizada a cargo del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), revela que el 50% de los empleados municipales consideran que la falta de capacitación en habilidades tecnológicas constituye una de las principales barreras para la puesta en marcha de soluciones digitales en sus entidades.

En el contexto de las regiones, la V.1 y su impacto en el desarrollo de V.2 en las municipalidades provinciales es un aspecto crucial para la modernización y eficiencia

de la gestión pública a nivel local. Las municipalidades provinciales en las regiones del Perú enfrentan diversos desafíos en la V.1. Según el estudio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM), identifica una falta de políticas claras de reclutamiento, capacitación y retención de personal en las entidades locales. Este escenario se resquebraja por la falta de incentivos y oportunidades de desarrollo profesional para los empleados municipales.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), las regiones costeras especialmente Lima, suelen tener mayores recursos y acceso a programas de capacitación en comparación con las regiones más alejadas como la sierra y la selva y solo el 40% de los empleados municipales en las regiones del Perú tienen conocimientos básicos de tecnología además la región de Apurímac cuenta con una tasa de analfabetismo del 10.5%, una de las más altas a nivel nacional. Esta cifra refleja no solo un desafío educativo, sino también la necesidad de desarrollar V.2 en una población que, en su mayoría, carece de proximidad a las tecnologías de la información y comunicación (TIC), por otro lado, Apurímac es una de las regiones con menor llegada a servicios básicos como electricidad y agua apta para el consumo humano, lo que refleja la infraestructura limitada y las dificultades logísticas que enfrenta la administración pública en la región.

En el escenario local, la provincia de Andahuaylas enfrenta desafíos significativos en la V.1 en sus municipalidades provinciales. Según el estudio realizado por la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), se identificó una falta de políticas claras de reclutamiento, capacitación y retención de personal en las entidades locales. Esto puede dificultar el reclutamiento de profesionales calificados y el desarrollo de un equipo competente en tecnología.

Rodríguez (2021), resalta la Valia de adiestrar al personal en el uso de herramientas tecnológicas para fructificar la asistencia de prestaciones y la adopción de decisiones en el contexto local. Para abordar estos desafíos, la provincia de Andahuaylas ha implementado diversas iniciativas de capacitación y desarrollo de habilidades tecnológicas en sus municipalidades provinciales. Por ejemplo, el Gobierno Regional de Apurímac ha lanzado el programa "Andahuaylas Digital", que ofrece cursos gratuitos de capacitación en tecnología para los empleados municipales. Además, se han establecido convenios con instituciones educativas y empresas privadas para brindar acceso a recursos y programas de capacitación especializados.

La eficaz V.1 y el fomento de V.2 son pilares esenciales para potenciar el rendimiento y la superioridad de los servicios municipales en la provincia de Andahuaylas. Mediante la incorporación de políticas y programas específicos, así como la forja de alianzas estratégicas con diversos actores, se puede impulsar una administración pública más eficiente, transparente y centrada en el ciudadano en esta región del Perú. En la provincia de Andahuaylas, al igual que en otras zonas rurales del país, se observan brechas significativas en cuanto al acceso y uso de la tecnología. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), la penetración de internet en áreas rurales aún se mantiene baja en comparación con las zonas urbanas. Esta brecha digital puede dificultar el desarrollo de V.2 entre el personal municipal y restringir el acceso a recursos digitales para la gestión efectiva de los servicios gubernamentales.

Esta indagación coincide con el propósito de fomentar la paz, la equidad y la fortaleza institucional, tal como lo funda el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS). Este ODS persigue el impulso de comunidades armoniosas y participativas en aras del desarrollo sostenible, garantizando la prestación equitativa a la justicia y erigiendo entidades eficaces, transparentes e integradoras en todas sus dimensiones.

La V.1 y el desarrollo de V.2 en una municipalidad provincial de Apurímac no solo tienen implicaciones en términos de eficiencia operativa y mejora de los servicios públicos, sino que también están intrínsecamente ligadas al fomento de la paz, la justicia y la fortaleza institucional en la comunidad.

En primer lugar, una efectiva V.1 dentro de la municipalidad contribuye a la construcción de instituciones sólidas al garantizar la selección y retención de personal competente y comprometido. Un equipo de trabajo capacitado y motivado es imperativo para el correcto funcionamiento eficiente de los organismos gubernamentales, lo que a su vez fortalece la credulidad de los habitantes en las estructuras institucionales. locales. Además, el desarrollo de V.2 entre los servidores públicos posee un efecto directo en el perfeccionamiento de la prestación de servicios y la transparencia institucional. La instauración de herramientas y sistemas tecnológicos en la gestión municipal no solo agiliza los procesos internos, sino que también propicia la obtención de información y la prestación de servicios a manos de los ciudadanos, promoviendo así la no discriminación y la involucración ciudadana.

Asimismo, el impluso de la paz y la justicia se ve favorecida por una gestión del talento humano que fomente la equidad en las oportunidades y la heterogeneidad en el entorno laboral, al garantizar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, se promueve la equidad de género, la ausencia de segregación y la observancia de los derechos humanos, lo que coadyuva a la edificación de una sociedad con mayor equidad y pacífica.

Basándose en lo expuesto, se formulará el siguiente problema general de investigación que a la letra dice: ¿Qué impacto tendrá la V.1 en las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024? de igual manera se formulará seis problemas específicos que continuación se detallan: En primer lugar, ¿Qué impacto tendrá la V.1 en la V.2.D.1 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024? en segundo lugar, ¿Qué impacto tendrá la V.1 en la V.2.D.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024? en tercer lugar, ¿Qué impacto tendrá la V.1 en las V.2.D.3 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?

En cuarto lugar. ¿Qué impacto tendrá la V.1 en las V.2.D.4 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024? en quinto lugar, ¿Qué impacto tendrá la V.1 en la V.2.D.5 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024? en sexto y último lugar, ¿Qué impacto tendrá la V.1 en las V.2.D.6 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?

La justificación práctica del estudio sobre la V.1 y su impacto en las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac se fundamenta en la necesidad de abordar desafíos concretos y mejorar la eficacia de la gestión pública a nivel local. La investigación promete aportar conocimientos sobre la gestión competente de recursos nacionales y la prestación de servicios públicos en sintonía con la modernización del estado, siendo un referente valioso para futuros estudios en estas áreas. El estudio plantea la medición de la V.1 y su impacto en las V.2 percibida por los usuarios. Además, se busca comprender las relaciones y efectos entre estas variables, lo que permitirá diseñar nuevas herramientas de investigación.

En la justificación teórica, este estudio se enfocará en examinar la dependencia entre la V.1 y su influencia en las V.2 en entidades públicas, particularmente en municipalidades, un área poco explorada en el contexto nacional. Se realizará una recopilación de fundamentos teóricos vinculados a estas variables, explorando la complejidad de la gestión de la calidad, evaluada mediante la apreciación de los usuarios respecto a la administración municipal. El estudio se esforzará por obliterar la brecha entre el discurso teórico y la aplicación concreta., adentrándose profundamente en el manejo municipal y el alto estándar en la entrega de servicios con miras a la mejora. el bienestar de los habitantes. Este enfoque teórico y metodológico contribuirá a la progresión del saber en el ámbito de la administración. pública, adoptando una postura crítica hacia estos aspectos fundamentales.

La justificación metodológica de la indagación sobre la V.1 y su impacto en las V.2 de los empleados en una municipalidad provincial de Apurímac se fundamenta en la necesidad de emplear enfoques y técnicas de investigación adecuadas y rigurosas que garanticen la obtención de resultados válidos y fiables. Estos resultados serán fundamentales para informar la toma de decisiones y promover el progreso local en la región. Los instrumentos de investigación serán validados por expertos antes de ser implementados en las encuestas de campo. Se emplearán instrumentos de cuestionamiento y los datos obtenidos serán gestionados utilizando el software estadístico SPSS 26, para luego realizar interpretaciones pertinentes de los resultados.

El estudio proporcionará a la municipalidad provincial en análisis una sugerencia que permitirá mejorar el rendimiento laboral a través del desarrollo de V.2, con el objetivo de ofrecer un servicio positivo que colme las exigencias de los usuarios que realizan diversos trámites en dicha entidad pública.

Desde la óptica de la justificación social, este proyecto posibilitará la ejecución de un plan destinado a mejorar la calidad del servicio, ajustándose a las nuevas transformaciones asociadas a la modernización y digitalización del aparato estatal. Esto implica fomentar canales de atención seguros y fiables, lo cual requiere proporcionar una formación continua a los funcionarios, permitiéndoles ampliar sus conocimientos y ofrecer un servicio eficiente. Esta investigación será de suma importancia para los profesionales en gestión pública, ya que les brindará la oportunidad de ampliar sus conocimientos, fortalecer sus habilidades y buscar

soluciones a las dificultades que enfrentan en sus respectivas entidades. El propósito es mejorar la V.1 y el servicio ofrecido a cada individuo.

Este escrutinio desde una óptica profesional contribuirá al avance de oportunidades laborales para obtener posiciones directivas que posibiliten la contribución de saberes., así como la eventualidad de optimizar los ingresos pecuniarios en aras del bienestar familiar.

Esta investigación tiene el potencial de generar un impacto considerable en el futuro, al buscar aportar al desarrollo de nuevas concepciones teóricas que perfeccionen el aspecto administrativo de la administración a nivel municipal, con la finalidad de incrementar la calidad de los servicios proporcionados. Además, sentará un precedente para futuros estudios relacionados con el tema. Los descubrimientos y resultados obtenidos podrán ser aplicados para mejorar la excelencia del servicio en varias entidades públicas, incluyendo otras municipalidades provinciales y distritales.

Basándose en lo expuesto, como objetivos del estudio en cuestión, se planteará el siguiente objetivo general que textualmente dice: Determinar el impacto que tendrá la V.1 en las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. Dentro del planteamiento de los objetivos específicos se planteará seis objetivos que continuación se detallan: En primer lugar. Determinar qué impacto tendrá la V.1 en la V.2.D.1 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

En segundo lugar. Determinar qué impacto tendrá la V.1 en la V.2.D.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. En tercer lugar. Determinar qué impacto tendrá la V.1 en las V.2.D.3 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. En cuarto lugar. Determinar qué impacto tendrá la V.1 en las V.2.D.4 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

En quinto lugar. Determinar qué impacto tendrá la V.1 en la V.2.D.5 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. En sexto y último lugar. Determinar qué impacto tendrá la V.1 en las V.2.D.6 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

El entendimiento del impacto de la V.1 en las V.2 será de gran ayuda para coadyuvar la excelencia de los servicios proporcionados por la dirección provincial en estudio a

sus usuarios. El análisis en curso proporcionará saberes sobre la utilización adecuada de los diversos activos estatales, con la finalidad de ofrecer un servicio pública eficaz a los usuarios.

Dentro de los antecedentes Internacionales se cuenta con AlQershi et al., (2022) en cuyo artículo publicado en Malasia fue una investigación empírica en hospitales malasios con el objetivo fue investigar de manera empírica cómo la V.1 influyen en el rendimiento sostenible de las empresas en el sector hospitalario de Malasia. La metodología empleada en este estudio fue exhaustiva, combinando métodos cuantitativos para recopilar datos numéricos y métodos cualitativos para obtener percepciones más profundas de los participantes. Se concluyó que el estudio proporcionó hallazgos clave sobre la conexión directa entre la V.1 y el capital humano y el rendimiento sostenible en nosocomios malasios.

Mientras, Monang et al., (2022) en el estudio realizado y plasmado en el ensayo divulgado en Indonesia, el objetivo fundamental de este artículo fue explorar las habilidades y conocimientos específicos que contribuyen al éxito de los líderes gubernamentales en este contexto, proporcionando una visión detallada de las competencias clave requeridas para una gestión efectiva. La metodología adoptada para llevar a cabo este estudio fue exhaustiva y se basó en enfoques cualitativos y cuantitativos. concluyó que el estudio arrojó luz sobre diversas competencias que se consideran esenciales para un rendimiento sobresaliente en niveles de gerencia en las oficinas ejecutivas de gobiernos provinciales.

También se cuenta con Aular (2021), en su artículo publicado en Venezuela, tuvo como meta principal analizar las funciones de la V.1 en relación con la práctica de la variable estudiada. La metodología aplicada en el estudio fue robusta, combinando enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una visión completa. Implementó encuestas estructuradas para recopilar datos cuantitativos de una muestra representativa, mientras que las entrevistas en profundidad permitieron una exploración cualitativa más detallada de las vivencias y opiniones de los participantes. Concluyó que las organizaciones que implementaban programas de desarrollo personalizados, adaptados a las necesidades y aspiraciones individuales de los empleados, experimentaban mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral.

Suarez (2023), en su tesis, publicada en Ecuador, con el objetivo de mejorar dicha gestión y garantizar el seguimiento de las tareas y el cumplimiento de los procesos municipales. El enfoque metodológico utilizado en el estudio se fundamentó en un estudio bibliográfico e incluyó enfoques inductivos, deductivos, descriptivos, analíticos, correlacionales y estadísticos, los cuales permitieron explicar el problema de investigación planteado y proponer soluciones. se concluyó que el procedimiento de la gestión administrativa no se estaba llevando de manera adecuada, lo que afectó el rendimiento organizacional de la institución y provocó ineficiencia en la ejecución del plan estratégico.

Medina (2023), en su investigación publicada en Ecuador, el propósito planteado consistía en proponer una estrategia de gestión de excelencia para elevar la distinción del servicio de atención en el CANU-UTB. Para lograr este objetivo, se adoptó un enfoque de investigación aplicada, mixta y explicativa, utilizando un diseño no experimental. Se buscaba abordar la problemática identificada, que era la insatisfacción en la provisión de servicio de atención. Los resultados indicaron que implementar una estrategia de gestión de calidad sería beneficiosa para mejorar el servicio en cuestión. Se destacó una dependencia altamente notable entre esta estrategia y la calidad del servicio de atención, demostrada por un coeficiente de correlación positivo elevado de $Rho = 0.868$.

Dentro de los antecedentes nacionales se cuenta con Paredes (2022), el estudio realizado en la municipalidad del distrito de Manantay - Ucayali durante el año 2020. Tuvo como meta identificar la correlación entre la V.1 y el rendimiento laboral de los empleados. La metodología implementada fue rigurosa, abarcando enfoques tanto cuantitativos como cualitativos. Concluyó que existe un sentimiento afirmativo de los empleados hacia las prácticas de administración del talento y cómo estas se correlacionan con niveles más altos de satisfacción laboral y rendimiento efectivo.

También tenemos a Bravo (2022), cuyo estudio tuvo como logro principal identificar la correlación entre la V.1 y el desarrollo profesional en los trabajadores de una empresa Retail ubicada en Chorrillos - Lima, durante el año 2022. El objetivo principal fue ahondar en el entendimiento de cómo las prácticas de V.1 impactan directamente en la ejecución del personal en el contexto específico de una empresa minorista. La metodología adoptada para este estudio se caracterizó por su enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Se concluyó que los empleados que

participaron en programas de desarrollo y que percibieron un respaldo claro por parte de la empresa mostraron un rendimiento laboral superior.

Por otro lado, se cuenta con Espinoza & Montalvo (2021), quienes, en su estudio realizado en la zona registral de Huancayo, cuyo objetivo fue investigar, comprender y analizar cómo las prácticas de V.1 impactan y se correlacionan en el progreso ocupacional de los colaboradores en esta área específica. Uso una metodología con un enfoque híbrido, amalgamando técnicas cuantitativas y cualitativas con el fin de obtener una comprensión exhaustiva de las experiencias y percepciones del personal administrativo, incluyó encuestas detalladas para recopilar datos cuantitativos sobre la satisfacción laboral, percepciones de desarrollo profesional y la eficacia percibida de las prácticas de gestión del talento.

Según López & Lozano (2023), la indagación tuvo como propósito primordial identificar el nexo entre las competencias digitales y la gestión administrativa en Pimentel-Lambayeque. Para lograrlo, se empleó una metodología descriptiva correlacional, no experimental, empleando un sondeo como medio de obtención de datos y un cuestionario como herramienta. Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe de hecho una vinculación entre las variables, lo que conlleva a la aceptación de la H0 y el rechazo de la H1. A pesar de esto, se observó la necesidad de mejorar algunos aspectos tanto en las competencias digitales como en las dimensiones de la gestión administrativa.

En su estudio Ramírez (2023), se propuso determinar el estado del gobierno digital y la resistencia al cambio en las municipalidades de Lambayeque. Optó por una metodología cualitativa, en contraste con la predominancia de enfoques cuantitativos observados en el estado del arte. La fase inicial del estudio abarcó la recopilación de datos secundarios sobre los resultados de estudios previos relacionados con los gobiernos corporativos a nivel municipal y su adopción tecnológica. Gracias a este enfoque, se logró elaborar análisis exhaustivos sobre el progreso del gobierno digital y la resistencia al cambio como un desafío en las tres municipalidades provinciales de la región Lambayeque: Chiclayo, Lambayeque y Ferreñafe.

Entre las teorías que respaldan las variables de estudio se tomó en cuenta a las siguientes. En primer lugar, se tiene a la doctrina del capital humano concebida por Becker (1964), se centra en el concepto de que el capital humano, abarcando el saber,

las habilidades y la pericia de los colaboradores, constituye un activo clave que puede ser invertido para mejorar el rendimiento organizacional. En el contexto de la V.1 y las V.2 en una municipalidad provincial de Apurímac, esta teoría sugiere que la capacitación y el desarrollo de habilidades en tecnología de la información y la comunicación (TIC) pueden mejorar la productividad y la eficiencia de los servidores públicos.

La inversión en capital humano en esta área puede resultar en una mejor capacidad para utilizar herramientas y sistemas tecnológicos, lo que a su vez podría llevar a una mejor ejecución de servicios municipales y un incremento en la satisfacción de los ciudadanos. Una segunda teoría es la de recursos humanos desarrollada por Pfeffer (1994), enfatiza la importancia de la gestión estratégica de los recursos humanos para mejorar el rendimiento organizacional y la competitividad. En el contexto de la investigación, esto implica que la V.1, incluida la identificación, atracción, desarrollo y retención de empleados con V.2 relevantes, es prioridad para el éxito de la municipalidad.

La adopción de prácticas de V.1 centradas en el desarrollo de V.2, como programas de capacitación específicos o políticas de reconocimiento y recompensa, puede contribuir significativamente a mejorar el rendimiento organizacional y la adaptación a los cambios tecnológicos. Una tercera teoría es la motivación asociada de Herzberg (1959), sugiere que los factores que motivan, como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento, pueden influir en el compromiso y la disposición de los empleados para adquirir y utilizar habilidades tecnológicas.

En el escenario la municipalidad provincial de Apurímac, esto implica que la creación de un ambiente laboral que promueva la motivación intrínseca y la fascinación por el aprendizaje y el avance continuo puede ser fundamental para el desarrollo de V.2 entre los servidores públicos. La implementación de políticas y prácticas que reconozcan y recompensen el desarrollo de habilidades, así como la participación en iniciativas tecnológicas, puede aumentar la motivación y el compromiso del personal.

En cuanto a la conceptualización tenemos a las dimensiones de la V.1, tomándose en cuenta las siguientes: La participación ciudadana en la V.1 según Chávez (2021), esta dimensión se refiere al grado en que las municipalidades provinciales promueven el involucramiento activo de los ciudadanos en la adopción de decisiones vinculadas

con la administración del capital humano. Incluye mecanismos de consulta, diálogo y co-creación de estrategias y normativas de V.1 que reflejen las demandas y expectativas de la comunidad.

Otra dimensión es la transparencia y meritocracia en los procesos de selección y promoción según López (2020), esta dimensión se refiere a la claridad y equidad en los procedimientos de reclutamiento y ascenso del personal en las municipalidades provinciales. Implica la aceptación de directrices transparentes y objetivos basados en el mérito y la competencia, asegurando que las decisiones se tomen de manera justa y sin favoritismos.

Otra dimensión es el desarrollo y capacitación continua del personal según Ibérico (2019), esta dimensión se refiere a las políticas y programas implementados por las municipalidades provinciales para fomentar el crecimiento profesional y personal de sus servidores. Incluye la oferta de oportunidades de capacitación, entrenamiento y educación continua que permitan a los empleados adquirir nuevas habilidades y mantenerse actualizados en su campo. Otra dimensión es la orientación estratégica de la gestión del talento humano según Drucker (2008), esta dimensión se refiere a la congruencia entre la administración del capital humano y los objetivos estratégicos y las necesidades a largo plazo de la municipalidad provincial. Conlleva la identificación de las competencias y destrezas requeridas para alcanzar los objetivos organizacionales, así como la implementación de políticas y prácticas que aseguren la disponibilidad y el desarrollo de dichas competencias.

Otra dimensión relevante es la cultura organizacional y el clima laboral, cuya conceptualización según Ulrich (2017), hace alusión al compendio de principios, convicciones y pautas compartidas por los integrantes de la municipalidad provincial, que tienen un impacto en su comportamiento y rendimiento. Esto abarca aspectos tales como el liderazgo, la comunicación y la colaboración en equipo y el ambiente laboral, los cuales pueden influir en la motivación, la satisfacción laboral y la eficacia de los empleados. Otra dimensión es la innovación y creatividad en la V.1 cuya especificación conceptual según Kanter (2019), alude a la capacidad de la municipalidad provincial para fomentar la innovación y la creatividad entre su personal. Incluye la promoción de un entorno que valore la experimentación, el aprendizaje continuo y la colaboración, así como la implementación de mecanismos para capturar y aprovechar las ideas y contribuciones de los empleados.

Dentro de las definiciones conceptuales de las dimensiones de la segunda variable de investigación, habilidades tecnológicas se tomó en cuenta a las siguientes dimensiones y autores. En primer lugar, está la dimensión de la competencia técnica cuya definición conceptual según Alva (2020), es la capacidad del servidor municipal para aplicar conocimientos específicos en el uso y manejo de tecnologías relevantes para su área de trabajo, demostrando habilidades sólidas y actualizadas en el uso de herramientas y sistemas digitales.

Como segunda dimensión tenemos a la adaptabilidad tecnológica cuya definición conceptual según García (2020), es la capacidad del servidor municipal para ajustarse y responder eficazmente a los cambios tecnológicos, mostrando flexibilidad, disposición para aprender y adaptarse a nuevas herramientas y plataformas tecnológicas.

En tercer lugar, tenemos a la dimensión de las habilidades de resolución de problemas cuya definición conceptual según Rodríguez (2018), es la capacidad del servidor municipal para detectar, examinar y solventar cuestiones vinculadas con el uso de tecnología en su área de trabajo, utilizando enfoques sistemáticos y creativos para encontrar soluciones efectivas.

En cuarto lugar, tenemos a la dimensión de las competencias digitales cuya definición conceptual según Senge (2020), es la capacidad del servidor municipal para utilizar herramientas digitales y tecnologías de la información de manera efectiva, comprendiendo cómo funcionan y utilizando sus funciones para realizar tareas específicas en el contexto de la municipalidad provincial.

En quinto lugar, tenemos a la dimensión de la conciencia de seguridad cuya definición conceptual según Morales (2020), es la comprensión y el cumplimiento de los protocolos y prácticas de seguridad informática por parte del servidor municipal, incluyendo el manejo adecuado de datos sensibles y la prevención de amenazas cibernéticas. En sexto y último lugar tenemos a la gestión de datos cuya especificación conceptual según Gómez (2021), es la capacidad del servidor municipal para recopilar, organizar, procesar y utilizar información de manera efectiva, utilizando herramientas y sistemas tecnológicos para acceder a datos relevantes y tomar decisiones informadas en su área de trabajo.

El estudio sobre V.1 y las V.2 en una municipalidad provincial de Apurímac es esencial ya que aborda los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, destacando la importancia de instituciones sólidas y la justicia. En el contexto nacional peruano, enfrenta desafíos relacionados con la tecnología y la capacitación del personal. En la región de Apurímac, se busca cerrar brechas de desarrollo y promover la inclusión social. A nivel local, en Andahuaylas, la eficiencia administrativa y la competencia tecnológica influyen en el bienestar de los ciudadanos. El estudio ofrece perspectivas para modernizar las administraciones locales, optimizar la entrega de servicios básicos y fortalecer la implicación de la ciudadanía. En resumen, abordar la V.1 y las V.2 puede orientar políticas y acciones que promuevan una dirección pública más competente y transparente, en línea con los fines de desarrollo y el bienestar de la comunidad.

Como hipótesis se planteará una hipótesis general que a la letra dice. Existe impacto de la V.1 en las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. Como hipótesis específicas se planteará seis hipótesis, las cuales se mencionan a continuación: En primer lugar. Existe impacto de la V.1 en la V.2.D.1 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

En segundo lugar. Existe impacto de la V.1 en la V.2.D.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. En tercer lugar. Existe impacto de la V.1 en las V.2.D.3 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. En cuarto lugar. Existe impacto de la V.1 en las V.2.D.4 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

En quinto lugar. Existe impacto de la V.1 en la V.2.D.5 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024. En sexto y último lugar. Existe impacto de la V.1 en las V.2.D.6 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación destinada a este emprendimiento fue de naturaleza aplicada, conforme a la definición y criterios establecidos en el manual Oslo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) de 2018. En este contexto, la investigación aplicada se caracterizó por su enfoque en la generación de conocimientos y soluciones prácticas para abordar problemas específicos en el ámbito laboral y organizacional.

El enfoque de investigación para este proyecto fue cuantitativo, lo que involucró la obtención y el escrutinio de datos numéricos para examinar relaciones, patrones y tendencias relacionadas con la V.1 y las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac. Esta perspectiva se fundamenta en la recolección de información cuantificables a través de métodos como encuestas, cuestionarios y análisis estadístico, con el objetivo de proporcionar una comprensión imparcial y cuantitativa de los fenómenos estudiados. Además, permite examinar la relación entre variables específicas y evaluar el impacto de intervenciones o factores determinantes en el V.1 y las V.2 en el contexto municipal.

Para respaldar este enfoque de investigación, se citaron autores internacionales que han contribuido significativamente al campo de la investigación cuantitativa. Hair et al., (2018) proporcionan una guía completa sobre técnicas estadísticas avanzadas para el escrutinio de datos multidimensionales.

En este estudio se realizó con un diseño de investigación no experimental. Este enfoque metodológico se elige para observar y analizar las variables de interés en su entorno natural, sin intervenir ni manipular las condiciones existentes en la municipalidad. Para respaldar este enfoque de investigación, se recurre a la obra de dos autores internacionales que han aportado de manera importante al campo de la metodología de investigación no experimental. Creswell (2014), ofrece una amplia cobertura de diferentes enfoques metodológicos, incluyendo el diseño no experimental. Proporciona pautas claras y ejemplos prácticos para diseñar y llevar a cabo investigaciones sin manipulación de variables.

En este estudio, fue de corte transversal. Este tipo de corte involucra la recolección de datos en un único instante temporal, permitiendo obtener una instantánea de la situación de interés en ese momento específico. Para respaldar este enfoque de

investigación, se citan autores internacionales que han contribuido al campo de la investigación con diseños de corte transversal. Bryman (2016), aborda el diseño de investigación con un enfoque transversal, proporcionando orientación sobre cómo recolectar y analizar datos en un único punto en el tiempo.

En este estudio se empleó un nivel de investigación causal explicativo. Este enfoque tiene como objetivo establecer las correlaciones de causa y efecto entre las variables de interés, buscando identificar si existe un impacto directo de la V.1 en el desarrollo de V.2 de los servidores. Para respaldar este enfoque de investigación, se citan autores internacionales que han contribuido significativamente al campo de la investigación causal. Pearl (2009), ofrece una visión completa de los modelos causales y los métodos de inferencia causal utilizados en investigación.

El alcance de la investigación se circunscribió a una municipalidad provincial en Apurímac, Perú, durante el año 2024. Se seleccionó esta localidad debido a su importancia en el ámbito local y la relevancia de comprender cómo la V.1 influye en las V.2 de los servidores públicos.

El objetivo principal fue examinar el impacto entre la V.1 y las V.2 en esta municipalidad. Se llevó a cabo diversos subobjetivos, como evaluar los procedimientos de V.1, analizar el nivel de V.2 de los servidores, identificar percepciones sobre esta relación, investigar factores que influyen en la adopción tecnológica y proponer recomendaciones para mejorar la V.1 y promover V.2.

Los límites del estudio incluyeron la disponibilidad de recursos, acceso a información y cooperación de participantes. Además, se reconoce que el estudio se enfoca en una única municipalidad, lo que puede limitar su generalización a otros contextos similares. Las restricciones metodológicas, como el tamaño de la muestra y la validez de los instrumentos, también se consideran en la interpretación de los resultados. En síntesis, el alcance de la investigación abarca el impacto entre V.1 y V.2 en una municipalidad provincial específica, con el fin de ofrecer recomendaciones para mejorar la administración pública local en términos de V.1 y adopción de tecnología.

Para definir conceptualmente las variables de interés para el estudio fue crucial comprender el significado y la importancia de cada una de estas variables en el contexto organizacional. V.1 abarca las medidas y directrices establecidas por una entidad para reclutar, elegir, cultivar, conservar y administrar los talentos de su

equipo. Esto implica forjar un entorno laboral propicio, diseñar iniciativas de formación y progreso laboral, instaurar esquemas de remuneración y ventajas, y fomentar una cultura organizacional que reconozca y estimule a los colaboradores.

Para comprender más a fondo esta variable, es importante consultar la obra de autores que han contribuido a la investigación de la V.1. Dessler (1999) ofrece una amplia cobertura de temas relacionados con la V.1, incluyendo reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, compensación y beneficios, entre otros. Su enfoque práctico y basado en evidencia lo convierte en una referencia fundamental para entender los principios y prácticas de V.1.

Por otro lado, las habilidades tecnológicas se refieren al conjunto de conocimientos, competencias y capacidades que permiten a los individuos utilizar y aprovechar eficazmente la tecnología en su entorno laboral. Esto incluye la capacidad para utilizar software específico, comprender y aplicar conceptos tecnológicos, resolver problemas técnicos y adaptarse a nuevas herramientas y plataformas tecnológicas. Para comprender mejor esta variable, es importante consultar la obra de autores contemporáneos que han contribuido al estudio de las habilidades tecnológicas.

Prensky (1990), ha explorado cómo las nuevas generaciones están inmersas en el ámbito tecnológico desde una edad temprana y cómo esto impacta en sus V.2. Su trabajo destaca la importancia de adaptar la formación y el adiestramiento para atender las demandas de los nativos digitales en el escenario laboral.

Dentro de las dimensiones de la V.1 se pueden identificar a las siguientes. Participación ciudadana para McClelland (1975), esta dimensión alude a la aptitud de la municipalidad para implicar a los ciudadanos en los protocolos de toma de resoluciones y en la administración de los asuntos públicos. Transparencia y meritocracia en los procesos de selección para Drucker (1954), esta dimensión hace alusión a la transparencia y equidad en los protocolos de reclutamiento y selección de personal, asegurando que se valoren y seleccionen a los candidatos en función de sus méritos y capacidades. Desarrollo y capacitación continua para Armstrong (1996), se refiere a las iniciativas y programas implementados por la municipalidad para promover el crecimiento profesional y personal de sus servidores mediante la instrucción, adiestramiento y crecimiento de habilidades.

Orientación estratégica para Porter (1980), esta dimensión aborda la alineación de las normativas y metodologías de V.1 con las metas estratégicas y la visión de la municipalidad, garantizando que las acciones de recursos humanos contribuyan al logro de metas organizacionales. Cultura organizacional y clima laboral para Schein (1985) se refiere al ambiente de trabajo y a los valores, normas y prácticas que caracterizan la vida organizacional en la municipalidad.

Un clima laboral positivo y una cultura organizacional sólida son fundamentales para el compromiso y la satisfacción de los servidores. Innovación y creatividad para Amabile (1996), esta dimensión se centra en la capacidad de la municipalidad para fomentar la innovación y la creatividad entre sus servidores, promoviendo el desarrollo de ideas novedosas, procesos y soluciones para mejorar la competencia y el cumplimiento en el desempeño de sus responsabilidades.

En el recinto de las dimensiones de la V.2 se pueden identificar a las siguientes. La V.2.D.1 para Mayer (2019), esta dimensión se refiere al nivel de saberes y destrezas técnicas que poseen los servidores para utilizar y trabajar con tecnologías específicas relevantes para sus funciones laborales. V.2.D.2 para Prensky (2001), hace referencia a la capacidad de los servidores para adaptarse a cambios tecnológicos y aprender nuevas herramientas y plataformas tecnológicas conforme evoluciona el entorno laboral.

V.2.D.3 para Belshaw (2012), se refiere a la habilidad de los servidores para detectar y solventar inconvenientes técnicos vinculados con el uso de la tecnología en su trabajo diario. V.2.D.4 para Lacasa (2005), esta dimensión aborda la capacidad de los servidores para emplear eficientemente herramientas y recursos virtuales en su trabajo, incluyendo software, aplicaciones y plataformas en línea. V.2.D.5 para Lang (2018), se refiere al conocimiento y cumplimiento de las medidas de resguardo y salvaguarda de información en el manejo de información digital por parte de los servidores. V.2.D.6 para Eisenberg (2008), esta dimensión se centra en la capacidad de los servidores para recopilar, procesar, analizar y presentar información de manera efectiva utilizando herramientas y tecnologías digitales.

Se requerirá una definición operativa clara, ya que, al aplicar la encuesta de V.1 se podrán optimizar los métodos de selección, la contratación de personal, la remuneración y formación. Esta variable se basó inicialmente en la dimensión de

participación ciudadana, la cual abarcará los siguientes indicadores. Asistencia a sesiones de consejo municipal, participación en programas de capacitación tecnológica, servidores involucrados en proyectos de participación ciudadana en línea, participación en programas de presupuesto participativo.

Como segunda dimensión se tendrá a la transparencia y meritocracia en los procesos de selección, cuyos indicadores serán la franqueza en los procedimientos de selección, las contrataciones basadas en méritos, la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, las denuncias por prácticas discriminatorias en procesos de selección. En tanto, la tercera dimensión que es el desarrollo y capacitación continua, consideró a siguientes indicadores. Servidores que participan en programas de capacitación, la satisfacción con los programas de capacitación, las certificaciones obtenidas por los servidores, el presupuesto destinado a capacitación.

La cuarta dimensión que es la orientación estratégica, considerara a los indicadores, la alineación entre los objetivos estratégicos y los procedimientos de V.1, las iniciativas de desarrollo de habilidades tecnológicas alineadas con la visión estratégica, la integración de la V.1 en la planificación estratégica, el éxito en la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas.

Como quinta dimensión se tiene a la cultura organizacional y clima ocupacional la cual considerará a los siguientes indicadores: La satisfacción laboral de los servidores, la rotación de personal. los conflictos laborales resueltos y la participación en actividades de team building y eventos de integración y como sexta y última dimensión se tendrá a la innovación y creatividad, y dentro de ella se considerará a los siguientes indicadores. Ideas innovadoras implementadas, la participación en programas de innovación y desarrollo de proyectos, la adopción de nuevas tecnologías y el número de proyectos de mejora continua. La evaluación de los indicadores se llevará a cabo mediante la escala de Likert.: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Por otro lado, se definirá de manera conceptual la variable de estudio dependiente. Habilidades tecnológicas.

Esta etapa tuvo como objetivo evaluar las habilidades de un empleado, destacando la relevancia de su contribución al desempeño general de la empresa (Chiavenato, 2020). Se ha definido de manera operativa para que, a través de la evaluación de

habilidades, se pueda determinar El rendimiento del equipo de la municipalidad provincial de Apurímac, considerando habilidades, capacidades, comportamientos, metas y resultados.

Las V.2 consideraron como primera dimensión a la V.2.D.1, cuyos indicadores fueron servidores que poseen certificaciones técnicas relevantes en segundo lugar se considerará los proyectos técnicos exitosos liderados por los servidores en tercer lugar la resolución de problemas técnicos y en cuarto y último lugar el cumplimiento de estándares y regulaciones técnicas En cuanto, a la segunda dimensión V.2.D.2 tomó en cuenta a los indicadores a la capacitación en nuevas tecnologías, la utilización de herramientas tecnológicas, Tiempo de respuesta a cambios tecnológicos y por ultimo los proyectos de innovación tecnológica implementados con éxito.

La tercera dimensión, V.2.D.3 consideró como indicadores a la resolución de problemas técnicos, los problemas resueltos en la primera instancia, la satisfacción con la resolución de problemas y las soluciones innovadoras implementadas. En cuanto a la cuarta dimensión V.2.D.4 consideró como indicadores a los servidores con formación en competencias digitales, la utilización de recursos digitales, la implicación en proyectos digitales y la actualización en competencias digitales. En cuanto a la quinta dimensión V.2.D.5 se consideró como indicadores a los incidentes de seguridad reportados, la participación en programas de formación en seguridad informática, el cumplimiento de políticas de seguridad y las sesiones de concienciación en seguridad realizadas.

En lo que respecta a la sexta dimensión V.2.D.6 se tomó en cuenta a los indicadores incluyeron la exactitud en el manejo de datos, el cumplimiento de las directrices de gestión de la información, la eficiencia en la recuperación de datos y la implementación de prácticas innovadoras en gestión de datos. Estos indicadores se evaluaron usando la misma escala empleada previamente para la primera variable. La matriz de operacionalización proporciona un resumen detallado de las variables, dimensiones e indicadores que se utilizarán en nuestra investigación.

La población objetivo consistió en 78 servidores del municipio, que congregaban los criterios de inclusión y exclusión designados para este proyecto de investigación

como la participación del personal administrativo nombrado y plazo fijo excluyendo a aquellos servidores con pocas horas de servicio o en prácticas.

Para obtener la muestra, se aplicó el método de población finita de Fisher, resultando en una muestra de 65 servidores administrativo cuya modalidad de trabajo es nombrados y plazos fijos de la municipalidad provincial. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que cada servidor que posea los criterios de inclusión tuvo las mismas probabilidades de ser seleccionado al azar, sin excepción. En cuanto a la unidad se consideró a un servidor administrativo cuyo vínculo laboral fue de nombrado o plazos fijos en la municipalidad provincial de la región Apurímac.

Según lo definido por Sánchez et al. (2018), una técnica es un grupo sistemático de métodos empleados en la ciencia para describir un conjunto de directrices para su apropiado empleo. La técnica que se aplicó en este caso fue la encuesta.

El instrumento utilizado fue la ficha de recolección de datos de la investigación, la cual se ha validado como confiable según Rodríguez et al. (2021). Se emplearán dos cuestionarios en la investigación: uno sobre "V.1" y otro sobre "V.2. La primera ficha de recolección de datos constó de 30 preguntas, divididas en 6 dimensiones de la primera variable (Participación ciudadana, transparencia y meritocracia en los procesos de selección, desarrollo y capacitación continua, orientación estratégica, cultura organizacional y clima laboral y por último la innovación y creatividad) de esta primera variable las cuales tuvieron un número de 5 posibles respuestas cuyo formato fue el tipo Likert representados de la siguiente manera: Nunca =1, casi nunca =2, a veces =3, casi siempre =4 y siempre =5.

Por otro lado, La segunda ficha de recolección de datos constó también de 30 preguntas, divididas en 6 dimensiones para la segunda variable (Competencia técnica, adaptabilidad tecnológica, resolución de problemas, competencias digitales, conciencia de seguridad y por último la gestión de la información) de esta segunda variable las cuales tuvieron un número de 5 posibles respuestas cuyo formato fue el tipo Likert representados de la siguiente manera: Nunca =1, casi nunca =2, a veces =3, casi siempre =4 y siempre =5.

Para validar el instrumento se realizó el juicio de tres expertos (Dos expertos metodólogos y un experto temático), se evaluó el grado de pertinencia, claridad y representatividad de los ítems de las variables estudiadas. El proceso incluyó la

entrega física de una copia impresa de los instrumentos a validar, junto con un certificado de validación por cada instrumento para realizar la evaluación conforme a los criterios establecidos, siguiendo el protocolo propuesto por Lara et al. (2021).

La confiabilidad del instrumento se refiere a su estabilidad, consistencia, precisión y la tecnología utilizada para la obtención de datos. Desde una perspectiva metodológica de error, cuanto mayor sea la confiabilidad, menor será el error, según lo explicado por Sánchez et al. (2018). En este estudio, se verificó la confiabilidad utilizando el índice de Alfa de Cronbach, que proporcionó información sobre el nivel de consistencia de las variables. Se analizó las dos variables, considerando las evaluaciones de los trabajadores sobre, recopilarán tanto estas respuestas como los cuestionarios completados para obtener datos precisos que serán analizados e interpretados posteriormente.

Estos datos se compararon con estudios previos relevantes. Además, se realizaron críticas, se extrajeron conclusiones y se ofrecieron aportes generales y específicos a los resultados, los cuales serán útiles como referencia para abordar este tema en otros contextos. Para identificar posibles relaciones entre variables, se empleará un análisis estadístico básico que pueda considerarse como una forma elemental de análisis de datos, y que podría denominarse asociación causal., dependiendo del tipo de variable, como sugieren Sagaró y Zamora (2020).

Se presentaron los datos y los gráficos logrando mostrar completamente los descubrimientos obtenidos en correspondencia con los objetivos de la investigación, será necesario realizar un análisis minucioso y detallado de los resultados. Se examinaron cuidadosamente las variables estudiadas para poder llegar a conclusiones adecuadas, lo que permitió desarrollar un diagnóstico preciso de la situación actual. Para llevar a cabo esta etapa, se aplicó el software SPSS v.26. Se realizó una evaluación descriptiva de las variables y dimensiones a través de tablas cruzadas entre las dos variables y la tabla cruzada entre las dimensiones de la segunda variable y la primera variable y sus respectivos gráficos. Además, se emplearon métodos de análisis inferencial para realizar pruebas de hipótesis y explorar las posibles relaciones causales entre las variables.

El investigador está obligado a proporcionar de manera completa y veraz todos los datos relevantes y apropiados para la ocasión relacionada con los procedimientos y

los resultados relevantes de su labor publicada. Esta responsabilidad solo puede ser evadida por motivos éticos o jurídicos, en tales circunstancias el investigador deberá exponer de manera diáfana los motivos en la publicación (CONCYTEC, 2019). El estilo APA se fundamenta en una redacción académica eficaz y proporciona a los escritores una forma precisa de expresar ideas (APA, 2020). En este estudio, se adherirá a las regulaciones establecidas por la Universidad César Vallejo para promover la integridad científica en las actividades de investigación. Se enfatizará en la adhesión al corpus del saber científico y en un alto nivel de escrupulosidad.

Por lo tanto, se considerarán los subsiguientes principios éticos en la Indagación académica. Aptitud profesional y científica, integridad y veracidad, consideración de los derechos de propiedad intelectual y transparencia. (UCV, 2020), además el investigador respetará los criterios éticos como la confidencialidad, en el estudio se mantendrá la privacidad y el anonimato de los servidores, la beneficencia que se refiere a la obligación moral de optimizar las ventajas y mitigar los riesgos para los participantes implicados en el estudio y la no maleficencia que consiste en que no se realizará ningún procedimiento que pueda hacerlas daño a las encuestados en este estudio además, se tendrá previamente el consentimiento informado de los encuestados para proceder con la recolección de datos por medio de la ficha de recolección.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 4
Tabla cruzada entre la V.1 y V.2

		V.1.			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V.2	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
	Medio	Recuento	0	38	6	44
		% del total	0.00%	58.5%	9.2%	67.7%
	Alto	Recuento	0	6	15	21
		% del total	0.00%	9.2%	23.1%	32.3%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.00%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 1 se evidencia que, del 100% de servidores administrativos encuestados, para la V.1, de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibió que se encuentre en un nivel malo lo cual quedó representado con el 0,0%, no obstante un 67,7% lo percibió un nivel regular y un 32,3% percibió un nivel bueno, por lo tanto, se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades tecnológicas.

Por otro lado, se evidenció que del 100% del total de servidores administrativos encuestados, el 0,0% expresaron que la V.2 se encuentran en un nivel bajo, un 67,7% opinaron que se encuentra en un nivel medio y un 32,3% percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan los elementos de competencia técnica, adaptabilidad tecnológica, resolución de problemas, competencias digitales, conciencia de seguridad y gestión de la información.

Al analizar detalladamente del estudio estadístico sobre los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac, en lo que respecta a la V.1 en la municipalidad mostró resultados variados. Ningún servidor público percibió esta área como deficiente, con un 67,7% considerándola regular y un 32,3% calificándola como buena. Sin embargo, investigaciones indican que una gestión subóptima del talento humano puede resultar en disminución del compromiso y la motivación de los empleados, afectando la cultura organizacional y la eficacia operativa según Cappelli & Keller (2013).

Por otro lado, se observó una distribución significativa de la V.2 entre los encuestados. Según los datos recopilados, ningún servidor reportó habilidades tecnológicas en un nivel bajo, con un 67,7% indicando un nivel medio y un 32,3% manifestando un nivel alto. Este patrón sugiere una competencia tecnológica moderada entre el personal administrativo, lo cual es crucial en un entorno donde la digitalización y la eficiencia son cada vez más imperativas según Hirschheim & Sabherwal (2003).

Estudios previos enfatizan que las habilidades tecnológicas adecuadas no solo mejoran la productividad organizacional, sino que también fortalecen la capacidad de adaptación a cambios tecnológicos y optimizan la calidad de los servicios públicos según Chauhan & Jaiswal (2016). La ausencia de habilidades tecnológicas podría limitar la capacidad de innovación y respuesta ágil ante demandas emergentes, afectando la eficacia global de la administración municipal según Debowski (2006).

Además, competencias como la adaptabilidad tecnológica, la resolución de problemas y las competencias digitales fueron evaluadas positivamente en el estudio. Estos aspectos son esenciales para enfrentar desafíos contemporáneos en la gestión pública, donde la capacidad de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías y metodologías puede determinar el éxito organizacional a largo plazo de acuerdo con Bélanger & Carter (2008).

Las impresiones derivadas de estos datos subrayan que, aunque existe una base sólida entre la V.1 y V.2 en términos de competencias tecnológicas, aún persisten áreas de oportunidad. Dependiendo de los niveles medios de habilidades tecnológicas los cuales podrían limitar la plena adopción de tecnologías emergentes, especialmente en un contexto globalizado y digital de acuerdo con Nadler & Tushman (1980).

Las recomendaciones resultantes de este análisis incluyen la implementación de programas de formación continua en competencias tecnológicas avanzadas y gestión del cambio organizacional. Es crucial que la municipalidad invierta en capacitación que fortalezca tanto las habilidades técnicas como la capacidad de innovación entre sus empleados de acuerdo con Guest (1997). Además, mejorar la V.1 mediante políticas que fomenten el crecimiento profesional y personal puede contribuir significativamente a la retención del talento y al aumento del compromiso organizacional a largo plazo según Bélanger & Carter (2008).

En resumen, el análisis estadístico proporcionado reveló tanto fortalezas como áreas de mejora en la municipalidad provincial de Apurímac. Integrando estudios relevantes y considerando causas, efectos y consecuencias potenciales, se destaca la importancia de continuar desarrollando las competencias tecnológicas y optimizando la gestión del talento humano. Estas acciones no solo mejorarán la eficiencia y efectividad organizacional, sino que también prepararán a la entidad para abordar desafíos futuros en un entorno administrativo cada vez más dinámico y exigente.

Tabla 5
Tabla cruzada entre la V.1 y la V.2.D.1

		V.1			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V.2.D.1.	Bajo	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0.00%	4.6%	3.1%	7.7%
	Medio	Recuento	0	24	2	26
		% del total	0.00%	36.9%	3.1%	40.0%
	Alto	Recuento	0	17	17	34
		% del total	0.00%	26.2%	26.2%	52.3%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.00%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 2 se evidencia que, del 100% de servidores administrativos encuestados, el 7,7% expresaron para la V.1 de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibe que se encuentre en un nivel malo, no obstante, un 67,7% lo percibe en un nivel regular y un 32,3% en un nivel bueno, por lo tanto, se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades que manejan.

Por otra parte, para la V.2.D.1 el 7,7% expresaron se encuentran en un nivel bajo, un 40,0% opinaron que se encuentra en un nivel medio y un 52,3% percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan conocimientos prácticos y habilidades especializadas que se adquieren a través de la formación, la experiencia laboral y la educación formal.

El análisis detallado del estudio estadístico sobre los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac reveló insights significativos sobre la V.1 y la V.2.D.1 dentro de la organización. Según los datos proporcionados en la tabla 2, se

observa que el 7,7% de los encuestados perciben que la V.2.D.1 se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 40,0% la considera en un nivel medio y el 52,3% en un nivel alto. Estos resultados sugieren una base sólida en conocimientos prácticos y habilidades especializadas adquiridas a través de la formación, experiencia laboral y educación formal.

En cuanto a la V.1 ningún servidor público percibe esta dimensión como deficiente, con un 67,7% considerándola regular y un 32,3% valorándola como buena. Este hallazgo indica que la municipalidad ha establecido políticas y prácticas que en general apoyan el desarrollo y la adaptación del personal a las necesidades organizacionales.

Una gestión efectiva del talento humano es esencial para fomentar el compromiso, la motivación y la retención del personal en el sector público de acuerdo con Guest (1997). Aunque la percepción de una V.1 regular sugiere estabilidad, también señala áreas potenciales de mejora. Es crucial implementar políticas claras de desarrollo profesional, sistemas de evaluación de desempeño objetivos y sistemas de recompensa que reconozcan el mérito y la excelencia según Cappelli & Keller (2013). Esto no solo mejorará la moral y el compromiso del personal, sino que también fortalecerá la cultura organizacional y aumentará la efectividad operativa a largo plazo de acuerdo con Boselie et al (2005).

V.2.D.1 es crucial en el contexto actual de administración pública, ya que permite mejorar la eficiencia operativa y facilita la adaptación a cambios tecnológicos rápidos de acuerdo con Bélanger & Carter (2008). Sin embargo, la presencia de un segmento minoritario con competencias técnicas consideradas bajas indica áreas donde la municipalidad podría beneficiarse de programas de capacitación especializada y actualización continua. Investigaciones previas han demostrado que la inversión en desarrollo de habilidades técnicas no solo fortalece la capacidad de respuesta organizacional, sino que también impulsa la innovación y la calidad de los servicios públicos según Debowski (2006).

El análisis estadístico resalta tanto las fortalezas como las oportunidades de mejora en la municipalidad de Apurímac. Fortalecer la V.2.D.1 a través de programas de capacitación y mejorar la V.1 son aspectos críticos para optimizar la eficiencia y la efectividad organizacional. Las recomendaciones derivadas de este análisis incluyen

la implementación de estrategias específicas para el desarrollo continuo de V.2.D.1, así como la revisión y mejora de las prácticas de la V.1. Estas acciones no solo prepararán mejor a la organización para enfrentar desafíos futuros, sino que también la posicionará como líder en la asignación de servicios públicos eficaces y adaptativos en un entorno administrativo dinámico y competitivo.

En resumen, integrando estudios relevantes y considerando las implicaciones prácticas de los hallazgos, se identifican áreas clave para fortalecer tanto las V.2.D.1 como la V.1 en la municipalidad provincial de Apurímac. Implementar estas recomendaciones garantizará un desarrollo organizacional sostenible y un perfeccionamiento constante en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos.

Tabla 6
Tabla cruzada entre la V.1 y la V.2.D.2

			V.1			Total
			Malo	Regular	Bueno	
V.2.D.2.	Bajo	Recuento	0	13	1	14
		% del total	0.00%	20.0%	1.5%	21.5%
	Medio	Recuento	0	24	4	28
		% del total	0.00%	36.9%	6.2%	43.1%
	Alto	Recuento	0	7	16	23
		% del total	0.00%	10.8%	24.6%	35.4%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.00%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 3 se evidencia que, del 100% de servidores administrativos encuestados, la V.1, de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibe que se encuentre en un nivel malo, a pesar de ello un 67,7% lo detecta en un nivel regular y un 32,3% en un nivel bueno, por lo tanto, se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades que manejan.

Por otra parte, el 21,5% expresaron que la V.2.D.2 se encuentran en un nivel bajo, un 43,1% opinaron que se encuentra en un nivel medio y un 35,4% percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan capacidades para ajustarse o acomodarse a los cambios que pueda encontrarse en el desempeño de su trabajo, a fin de las operaciones de la municipalidad faciliten las tareas específicas, reducir errores y transmitir rápidamente la información.

El análisis detallado del estudio estadístico sobre los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac proporciona una visión integral de dos dimensiones críticas: V.1 y la V.2.D.2 en contraste, la V.1 en la municipalidad de Apurímac fue percibida mayoritariamente como regular por el 67,7% de los encuestados, mientras que el 32,3% la evaluó como buena. Aunque ningún servidor la calificó como mala, esta percepción sugiere que existen oportunidades para fortalecer las prácticas de V.1 especialmente en términos de desarrollo profesional, evaluación de desempeño y motivación del personal según Purcell et al., (2003).

La gestión efectiva del talento humano es crucial para mantener un entorno laboral productivo y satisfactorio, promoviendo el compromiso y la retención del personal clave según Guest (1997). Estudios han demostrado que una V.1 bien estructurada no solo mejora la moral y el bienestar laboral, sino que también incrementa la eficacia operativa y la capacidad de innovación organizacional de acuerdo con Boselie et al., (2005). Sin embargo, prácticas de V.1 subóptimas pueden resultar en una menor productividad, aumento de la rotación de personal y disminución de la cohesión organizacional de acuerdo con Cappelli & Keller (2013).

Según los resultados exhibidos en la tabla 3, el 21,5% de los encuestados reportaron una V.2.D.2 en un nivel bajo, mientras que el 43,1% la situó en un nivel medio y el 35,4% en un nivel alto. Esta distribución refleja la capacidad del personal administrativo para ajustarse a cambios tecnológicos y operativos, facilitando así las tareas específicas, reduciendo errores y mejorando la transmisión de información dentro de la municipalidad.

La V.2.D.2 es fundamental en entornos modernos, donde la rápida evolución de la tecnología impone demandas constantes de aprendizaje y ajuste. Investigaciones anteriores han subrayado que la V.2.D.2 no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que también fortalece la capacidad de respuesta ante desafíos emergentes de acuerdo con Chauhan & Jaiswal (2016). La presencia de un porcentaje significativo de servidores con V.2.D.2 considerada baja indica posibles áreas de mejora en términos de capacitación y actualización continua para garantizar una implementación efectiva de tecnologías emergentes según Alavi & Leidner (2001).

Primero, es crucial implementar programas de capacitación específicos orientados a mejorar la V.2.D.2 del personal. Estos programas deben enfocarse en habilidades

digitales, manejo de herramientas tecnológicas avanzadas y adaptación rápida a nuevas plataformas y sistemas de acuerdo con Debowski (2006). Además, se recomienda establecer una cultura organizacional que promueva la experimentación y la innovación tecnológica, incentivando a los empleados a explorar nuevas soluciones que mejoren la eficiencia y efectividad operativa según Hirschheim & Sabherwal (2003).

Segundo, mejorar la V.1 mediante la realización de políticas claras de crecimiento profesional y oportunidades de crecimiento. Esto incluye la revisión y actualización de sistemas de evaluación de desempeño, recompensas basadas en el mérito y programas de mentoring que faciliten el desarrollo integral de los empleados según Bélanger & Carter (2008). Asimismo, es esencial promover un liderazgo efectivo que inspire y motive a los empleados, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo de acuerdo con Nadler & Tushman (1980).

Finalmente, se recomienda establecer mecanismos de monitoreo continuo para evaluar el progreso en la mejora de la V.2.D.2 y la efectividad de las prácticas de V.1. Esto permitirá ajustar las estrategias según las necesidades cambiantes del entorno organizacional y garantizar una implementación efectiva de las iniciativas de mejora según Purcell et al., (2003).

En conclusión, el análisis estadístico proporciona una base sólida para determinar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la municipalidad provincial de Apurímac. Al implementar las recomendaciones mencionadas, la organización no solo fortalecerá su capacidad de V.2.D.2 y V.1, sino que también mejorará su capacidad para enfrentar desafíos futuros en un entorno administrativo dinámico y competitivo.

Tabla 7
Tabla cruzada entre la V.1 y la V.2.D.3

		V.1			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V.2.D.3.	Bajo	Recuento	0	0	0	
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	
	Medio	Recuento	0	36	5	41
		% del total	0.0%	55.4%	7.7%	63.1%
	Alto	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0.0%	12.3%	24.6%	36.9%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.0%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 4 se evidenció que, del 100% de servidores administrativos encuestados para la V.1 de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibe que se encuentre en un nivel malo, a pesar e ello un 67,7% lo detecta en un nivel regular y un 32,3% en un nivel bueno, por lo tanto, se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades que manejan.

Por otra parte, se evidenció que, del 100% del total de servidores administrativos encuestados, para la V.2.D.3 ninguno se ubica en un nivel bajo, sin embargo, un 63,1% opinaron que se sitúa en un nivel medio y un 36,9% lo percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan procesos en el que se trata de solucionar escenarios problemáticos entre colaboradores que afectan al adecuado desarrollo de sus funciones.

El análisis estadístico detallado de los colaboradores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac reveló aspectos significativos sobre la V.1 y la V.2.D.3. Según los datos presentados en la tabla 4, ninguno de los encuestados reportó un nivel bajo en la dimensión de resolución de problemas. Sin embargo, el 63,1% consideró que se encontraba en un nivel medio, mientras que el 36,9% la percibió en un nivel alto. Estos resultados indican que, si bien los servidores administrativos demostraron habilidades para abordar situaciones problemáticas, existe margen para mejorar en la eficacia y eficiencia de estos procesos.

La habilidad para solucionar problemas eficazmente es esencial en el contexto organizacional para mantener operaciones fluidas y eficientes. Estudios anteriores han enfatizado la importancia de la V.2.D.3 como una competencia fundamental que impacta directamente en la productividad y en la calidad de los servicios ofrecidos según Van Gundy (1988). La percepción de un nivel medio en esta competencia sugiere la necesidad de implementar estrategias específicas de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan las competencias analíticas y de resolución de conflictos entre los empleados de acuerdo con Ford & Gioia (2000).

Además, una V.1 es crucial para optimizar el rendimiento organizacional y promover un ambiente de trabajo saludable y productivo. Aunque ningún servidor percibió la V.1 como deficiente, el hecho de que el 67,7% la calificara como regular y el 32,3% como buena indica áreas potenciales de mejora. La V.1 abarca desde la selección y desarrollo del personal hasta la implementación de políticas de compensación y evaluación del desempeño según Guest (1997). Una V.1 sólida no solo incrementa la satisfacción y la entrega de los empleados, además contribuye a la consecución de los objetivos organizativos a largo plazo de acuerdo con Boselie et al., (2005).

Las consecuencias de una V.1 subóptima pueden incluir una alta rotación de personal, falta de alineación con las metas estratégicas de la entidad y una disminución en la moral y la productividad general según Purcell et al., (2003). Por otro lado, una mejora en la V.1 puede generar beneficios significativos, como una mayor cohesión organizacional, mejor colaboración entre departamentos y un ambiente laboral más positivo y motivador de acuerdo con Cappelli & Keller (2013).

Para abordar estas cuestiones, se recomienda a la municipalidad de Apurímac implementar las siguientes acciones: Primero, fortalecer las habilidades de V.2.D.3

por medio de programas de formación continua y evolución profesional. Estos programas deben enfocarse en técnicas avanzadas de análisis, toma de decisiones y gestión de conflictos, equipando así a los empleados con las herramientas necesarias para enfrentar desafíos complejos de manera efectiva según Debowski (2006).

Segundo, mejorar V.1 mediante la evaluación y la modernización de políticas y protocolos. Esto incluye la adopción de prácticas de reclutamiento más efectivas, evaluaciones de desempeño más frecuentes y transparentes, y programas de desarrollo de liderazgo que fomenten una cultura organizacional sólida y un compromiso mutuo según Alavi & Leidner (2001).

Finalmente, establecer sistemas de retroalimentación y evaluación periódica para medir el progreso en la optimización en la resolución de problemas y la V.1. Esto permitirá a la municipalidad ajustar sus estrategias según las necesidades emergentes y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas implementadas de acuerdo con Hirschheim & Sabherwal (2003).

En conclusión, el análisis estadístico proporciona una base sólida para reconocer áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la municipalidad provincial de Apurímac. Al implementar estas recomendaciones, la organización no solo mejorará su competencia para solucionar disyuntivas de manera eficaz y eficiente, sino que también fortalecerá la V.1, promoviendo así un ambiente laboral más productivo y placentero para todos los empleados.

Tabla 5
Tabla cruzada entre la V.1 y las V.2.D.4

		V.1.			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V.2.D.4.	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0.0%	3.1%	0.0%	3.1%
	Medio	Recuento	0	26	7	33
		% del total	0.0%	40.0%	10.8%	50.8%
	Alto	Recuento	0	16	14	30
		% del total	0.0%	24.6%	21.5%	46.2%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.0%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 5 se evidencia que, del 100% de servidores administrativos encuestados para la V.1 de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibe que se encuentre en un nivel malo, no obstante, un 67,7% lo detecta en un nivel regular y un 32,3% en un nivel bueno, pese a ello se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades que manejan.

Por otro lado, del 100% del total de servidores administrativos encuestados, el 3,1% se ubica en un nivel bajo para la V.2.D.4 un 50,8% opinaron que se encuentra en un nivel medio y un 46,2% lo percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades que permiten hacer uso de la tecnología, de manera crítica y segura, para lograr objetivos formativos y que las operaciones municipales estén cada vez más digitalizadas e interconectadas.

El análisis estadístico detallado de los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac proporciona una visión clara sobre dos aspectos cruciales:

V.2.D.4 y V.1 Según los resultados mostrados en la tabla 5, el 3,1% de los encuestados reportaron competencias digitales en un nivel bajo, mientras que el 50,8% las consideraron en un nivel medio y el 46,2% en un nivel alto. Estos datos sugieren que, si bien existe una base sólida de entendimientos y habilidades digitales, hay margen para incrementar la capacitación y el uso crítico de la tecnología entre el personal administrativo.

Por otro lado, la V.1 fue mayoritariamente percibida como regular por el 67,7% de los encuestados, mientras que el 32,3% la evaluó como buena. Aunque ninguno la consideró deficiente, esta percepción destaca áreas de mejora en términos de alineación estratégica y desarrollo del personal dentro de la municipalidad. Una V.1 efectiva no solo se centra en reclutar y retener talento, sino también en proporcionar oportunidades claras de desarrollo profesional y personal según Guest (1997).

La V.1 impacta directamente en la motivación, el deber y el rendimiento de los colaboradores de acuerdo con Boselie et al., (2005). Prácticas subóptimas pueden resultar en una alta rotación de personal, falta de cohesión organizacional y una disminución en la satisfacción laboral según Purcell et al., (2003). Por el contrario, una gestión efectiva del talento humano promueve un ambiente de trabajo favorable, donde los colaboradores se sienten apreciados y motivados a contribuir al éxito organizacional de acuerdo con Cappelli & Keller (2013).

Las V.2.D.4 son fundamentales en la era moderna, donde la digitalización y la interconexión son imperativos para mejorar la eficiencia y la eficacia organizacional según Livingstone & Helsper (2007). Investigaciones previas han destacado que las organizaciones que fomentan V.2.D.4 entre sus empleados no solo mejoran su capacidad para adaptarse a cambios tecnológicos, sino que también aumentan la innovación y la calidad de los servicios prestados de acuerdo a Van Deursen & van Dijk (2015). La presencia de un porcentaje significativo de servidores con V.2.D.4 consideradas medias indica la necesidad de programas de progreso constante que fortalezcan habilidades específicas como la gestión de datos, la ciberseguridad y el uso estratégico de plataformas digitales según la OCDE (2020).

Para abordar estas cuestiones de manera efectiva, se recomienda implementar las siguientes acciones: En primer lugar, desarrollar programas de capacitación personalizados que fortalezcan las competencias digitales clave entre los empleados.

Estos programas deben adaptarse a las necesidades específicas de la municipalidad, enfocándose en habilidades como el manejo de plataformas digitales municipales, evaluación de datos para la toma de decisiones fundamentadas, y la integración de dispositivos digitales para mejorar la eficiencia operativa según Alavi & Leidner (2001).

En segundo lugar, mejorar la V.1 mediante la revisión y la modernización de protocolos y técnicas relacionadas con la evaluación del desempeño, la compensación justa y el desarrollo de carrera. Es esencial establecer un sistema de retroalimentación regular que permita a los empleados recibir orientación constructiva y oportunidades de crecimiento profesional de acuerdo con Ford & Gioia (2000).

Finalmente, favorecer una cultura corporativa que aprecie la innovación y el aprendizaje continuo. Fomentar un ambiente donde los empleados son incentivados a sugerir nuevas ideas y soluciones tecnológicas mejoradas y esto contribuirá significativamente a la transformación digital de la municipalidad de acuerdo con Hirschheim & Sabherwal (2003).

En conclusión, el análisis estadístico proporciona una base sólida para reconocer áreas de fortaleza y posibilidades de mejora en la municipalidad provincial de Apurímac. Al implementar estas recomendaciones, la organización no solo fortalecerá sus V.2.D.4 y V.1, sino que también mejorará su capacidad para enfrentar desafíos futuros en un entorno administrativo dinámico y competitivo.

Tabla 6
Tabla cruzada entre la V.1 y la V.2.D.5

		V.1			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V.2.D.5	Bajo	Recuento	0	13	0	13
		% del total	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
	Medio	Recuento	0	23	5	28
		% del total	0.0%	35.4%	7.7%	43.1%
	Alto	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0.0%	12.3%	24.6%	36.9%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.0%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 6 se evidencia que, del 100% de servidores administrativos encuestados, para la V.1 de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibe que se encuentre en un nivel malo, pese a ello un 67,7% lo detecta en un nivel regular y un 32,3% en un nivel bueno, por lo tanto, se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades que manejan.

Por otro lado, el 20,0% se ubica en un nivel bajo para la V.2.D.5 un 43,1% opinaron que se encuentra en un nivel medio y un 36,9% lo percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan técnicas de estar alerta y ser consciente de las prácticas de seguridad necesarias para protegerse a sí mismos, a otros y a los activos frente a diversos peligros, ya sean físicos, cibernéticos u otros.

El análisis estadístico de los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac, basado en la tabla 6, revela insights cruciales sobre dos aspectos fundamentales: V.1 y la V.2.D.5 según los resultados, el 20,0% de los encuestados percibió la dimensión de conciencia de seguridad en un nivel bajo, mientras que el

43,1% la consideró en un nivel medio y el 36,9% en un nivel alto. Estos datos sugieren que, si bien hay un reconocimiento general de la importancia de la seguridad, existe una necesidad significativa de fortalecer las prácticas y la conciencia de seguridad entre el personal administrativo.

Por otro lado, la V.1 fue mayoritariamente percibida como regular por el 67,7% de los encuestados, mientras que el 32,3% la consideró buena. Aunque ninguno la evaluó como deficiente, este resultado indica áreas potenciales de mejora en términos de alineación estratégica y desarrollo del personal dentro de la municipalidad. Una efectiva V.1 no solo facilita la atracción y retención de talento, sino que también promueve un entorno laboral donde los empleados se sienten valorados y motivados para contribuir al éxito organizacional según Guest (1997).

La V.1 influye directamente en la productividad, la moral y el compromiso de los empleados de acuerdo con Purcell et al., (2003). Prácticas deficientes pueden llevar a una alta rotación de personal, falta de cohesión organizacional y una disminución en la satisfacción laboral general según Boselie et al., (2005). Por el contrario, una gestión del talento humano bien estructurada promueve una cultura organizacional positiva, donde se fomenta la innovación, la colaboración y el desarrollo profesional continuo de acuerdo con Cappelli & Keller, (2013).

La V.2.D.5 es esencial para proteger tanto a los empleados como a los activos organizacionales frente a diversos riesgos, incluidos los físicos y cibernéticos. Investigaciones previas han destacado que las organizaciones con una cultura de seguridad sólida no solo reducen los incidentes y vulnerabilidades, sino que también mejoran la confianza y la eficiencia operativa según Reason (1997). La percepción de un nivel medio en la conciencia de seguridad subraya la necesidad de implementar programas educativos continuos y medidas proactivas para mitigar riesgos y promover prácticas seguras en todos los niveles organizacionales de acuerdo con Carayon et al., (2006).

Para abordar estas cuestiones de manera efectiva, se recomienda implementar las siguientes acciones: Primero, fortalecer la V.2.D.5 a través de programas de formación especializados y campañas de sensibilización continuas. Estos programas deben abordar tanto los aspectos físicos como los cibernéticos de la seguridad,

capacitando a los empleados en la identificación y gestión proactiva de riesgos de acuerdo con Carayon et al., (2006).

Segundo, mejorar la V.1 mediante la revisión y optimización de políticas y prácticas de recursos humanos. Esto incluye la implementación de sistemas de evaluación del rendimiento más rigurosos, programas de desarrollo de liderazgo efectivos y políticas de compensación competitivas que incentiven el rendimiento y la retención del talento según Guest (1997).

Finalmente, establecer un sistema de retroalimentación regular y evaluación continua para monitorear el progreso en la mejora de la V.2.D.5 y la V.1. Esto permitirá a la municipalidad ajustar sus estrategias según las necesidades emergentes y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas implementadas de acuerdo con Purcell et al., (2003).

En conclusión, el análisis estadístico proporciona una base sólida para reconocer áreas de robustez y posibilidades de mejora en la municipalidad provincial de Apurímac. Al implementar estas recomendaciones, la organización no solo fortalecerá la V.2.D.5 y la V.1, sino que también mejorará su capacidad para enfrentar desafíos futuros en un entorno administrativo dinámico y competitivo.

Tabla 7
Tabla cruzada entre la V.1 y la V.2.D.6

		V.1			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
V.2.D.6	Bajo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Medio	Recuento	0	36	5	41
		% del total	0.0%	55.4%	7.7%	63.1%
	Alto	Recuento	0	8	16	24
		% del total	0.0%	12.3%	24.6%	36.9%
Total	Recuento	0	44	21	65	
	% del total	0.0%	67.7%	32.3%	100.0%	

Nota. Resultados obtenidos de los datos de los cuestionarios aplicados.

Análisis e interpretación

En la tabla 7 se evidencia que, del 100% de servidores administrativos encuestados, para la V.1 de acuerdo a las respuestas obtenidas, ningún servidor público percibió que se encuentre en un nivel malo, pese a ello un 67,7% lo detecta en un nivel regular y un 32,3% en un nivel bueno, por lo tanto, se infiere que el personal administrativo en su mayoría regularmente se adapta a las directrices de la municipalidad en cuanto a sus capacidades, conocimientos y habilidades que manejan.

Por otro lado, ninguno ubica a la V.2.D.6 en un nivel bajo, sin embargo, un 63,1% opinaron que se encuentra en un nivel medio y un 36,9% lo percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se deduce que en los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac medianamente implementan un ciclo de actividad organizacional y al desarrollo, simulación o modelado de sistemas de información, aplicables a áreas de gestión en la municipalidad para la adquisición de información de una o más fuentes.

Basado en la tabla 7 que detalla la percepción de los servidores administrativos en la municipalidad provincial de Apurímac, dos aspectos clave emergen: La V.2.D.6 y la V.1 ningún servidor público percibió que estuviera en un nivel deficiente, con un 67,7%

considerándola regular y un 32,3% calificándola como buena. Aunque este resultado indica una percepción mayoritariamente positiva, revela también áreas donde se pueden implementar mejoras para optimizar la alineación estratégica y el desarrollo del personal dentro de la municipalidad. Una V.1 efectiva es crucial para mejorar la productividad y el compromiso de los empleados, como argumentan Purcell et al. (2003), quienes destacan la importancia de políticas de recursos humanos que promuevan un ambiente laboral favorable y el desarrollo profesional continuo.

En cuanto a la V.2.D.6 ninguno de los encuestados consideró que se encontrara en un nivel bajo; en cambio, el 63,1% la ubicó en un nivel medio y el 36,9% la percibió en un nivel alto. Este hallazgo indica una implementación generalmente aceptable de sistemas de información y actividades organizacionales relacionadas, aunque sugiere que aún hay margen para mejoras, especialmente para optimizar la adquisición y gestión de información desde múltiples fuentes.

La importancia de la efectiva V.2.D.6 en el sector público ha sido destacada por autores como Marchand y Horton (1986), quienes subrayan cómo la tecnología de la información puede mejorar la eficiencia y la toma de decisiones dentro de las organizaciones gubernamentales. Además, investigaciones como las de Carayon et al. (2006) han enfatizado la necesidad de programas educativos continuos y medidas proactivas para fortalecer la seguridad y la gestión de la información en entornos administrativos.

La conexión entre una buena y efectiva V.1 y la V.2 se vuelve evidente al analizar estos resultados. Mientras que una implementación más robusta de sistemas de información podría influir positivamente en la percepción del personal sobre la V.1, la percepción de que esta última es regular sugiere que podría haber oportunidades para alinear mejor las capacidades y habilidades del personal con las demandas organizacionales.

Para abordar estas cuestiones, se recomienda una integración estratégica de políticas y prácticas de recursos humanos con la implementación de tecnologías de la información avanzadas. Esto incluye no solo programas de capacitación específicos para mejorar la competencia en el manejo de sistemas de información, sino también iniciativas para fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión entre el personal administrativo. La evaluación continua y la retroalimentación regular son esenciales

para monitorear el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario, asegurando así que la municipalidad pueda mejorar de manera continua su capacidad operativa y su capacidad para servir eficazmente a la comunidad, conforme a las prácticas óptimas identificadas en la literatura sobre gestión pública y gestión organizacional.

3.2 Análisis inferencial

A fin de verificar si los datos recolectados tienen o no tienen una distribución normal, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que la muestra es mayor a 50. Por consiguiente:

- Si el valor de p es mayor a 0,05; la distribución de datos es normal, consecuentemente se usan las pruebas estadísticas paramétricas.
- Si el valor de p es menor a 0,05; la distribución de datos no es normal, consecuentemente se usan las pruebas estadísticas no paramétricas.

Tabla 8
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
V.1	,385	65	,000
V.2	,377	65	,000

Tal como se aprecia, se observa que el valor la Sig. (significancia) es 0,000 para ambas variables ($p_{\text{valor}} < 0,05$); por lo tanto, los datos recolectados de los cuestionarios no presentan una distribución normal según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, lo que da a entender que se hizo empleo de las estadísticas no paramétricas para la contrastación de las hipótesis planteadas.

Para la comprobación de las hipótesis se ha considerado el uso de pruebas no paramétricas dado que ambas variables son categóricas, por lo cual para determinar el impacto de la gestión del talento humano en las habilidades tecnológicas se utilizó la regresión logística ordinal

Los supuestos estadísticos aplicados fueron:

- Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Margen de error: 0,05 (5%)

La regla de decisión:

- Si $p_{\text{valor}} < \alpha$ (0,05) se rechaza H_0
- Si $p_{\text{valor}} > \alpha$ (0,05) no se rechaza H_0

Contrastación de la Hipótesis general

H₀: No existe impacto de la V.1 en las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en las V.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 9
Ajuste del modelo de la hipótesis general

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28,449			,000
Final	6,835	21,613	0	,000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en las V.2 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 10
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis general

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,483
Nagelkerke	,595
McFadden	,264

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,595; lo cual indica el grado de la variabilidad de las V.2 causado por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 59,5% sobre las V.2.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe impacto de la V.1 en la V.2.D.1 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en la V.2.D.1 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 11
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	22.478			
Final	8.652	13.826	0	.000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en la V.2.D.1 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 12
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 1

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.392
Nagelkerke	.468
McFadden	.169

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,468; lo cual indica el grado de la variabilidad de la V.2.D.1 por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 46,8% sobre la competencia técnica.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe impacto de la V.1 en la V.2.D.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en la V.2.D.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 13
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31.840			
Final	8.487	23.353	0	.000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en la V.2.D.2 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 14
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 2

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.302
Nagelkerke	.422
McFadden	.286

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,422; lo cual indica el grado de la variabilidad de la V.2.D.2 causado por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 42,2% sobre la V.2.D.2

Hipótesis específica 3

H₀: No existe impacto de la V.1 en las V.2.D.3 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en las V.2.D.3 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 15
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 3

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27.721			
Final	6.887	20.834	0	.000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en las V.2.D.3 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 16
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 3

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.474
Nagelkerke	.583
McFadden	.255

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,583; lo cual indica el grado de la variabilidad de las V.2.D.3 causado por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 58,3% sobre las V.2.D.3.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe impacto de la V.1 en las V.2.D.4 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en las V.2.D.4 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 17
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 4

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	23.666			
Final	7.436	6.231	0	.000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en las V.2.D.4 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 18
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 4

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.491
Nagelkerke	.528
McFadden	.276

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,528; lo cual indica el grado de la variabilidad de las V.2.D.4 causado por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 52,8% sobre las V.2.D.4.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe impacto de la V.1 en la V.2.D.5 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en la V.2.D.5 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 19
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 5

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	31.784			
Final	6.821	24.963	0	.000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en la V.2.D.5 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 20
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 5

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.419
Nagelkerke	.545
McFadden	.305

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,545; lo cual indica el grado de la variabilidad de la V.2.D.5 causado por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 54,5% sobre la V.2.D.5.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe impacto de la V.1 en las V.2.D.6 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

H_a: Existe impacto de la V.1 en las V.2.D.6 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.

Tabla 21
Ajuste del modelo de la hipótesis específica 6

	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27.721			
Final	6.887	20.834	0	.000

Los cálculos muestran un p_valor menor que $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, de modo que se comprueba que la V.1 impacta en las V.2.D.6 decir que se comprueba que los datos analizados se ajustan al modelo regresión logística ordinal.

Tabla 22
Prueba de ajuste de los modelos de la hipótesis específica 6

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	.474
Nagelkerke	.583
McFadden	.255

Los resultados muestran que el coeficiente de Nagelkerke es 0,583; lo cual indica el grado de la variabilidad de las V.2.D.6 por la V.1. Es decir, que la V.1 tiene un impacto moderado con un 58,3% sobre las V.2.D.6.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio se ha buscado analizar el impacto de la V.1 en las V.2 de los servidores de una municipalidad provincial en la Región Apurímac durante el año 2024. Los resultados obtenidos a través de una tabla cruzada revelan patrones interesantes que merecen una discusión detallada, en la cual se sintetizan y comparan con teorías y antecedentes pertinentes.

Primero, es crucial destacar que la V.1, representada en este estudio por categorías de desempeño (malo, regular y bueno), muestra una relación clara con las V.2 de los servidores municipales. Esta relación se observa principalmente en las categorías de V.2 (bajo, medio y alto). Es notable que la mayoría de los servidores con calificaciones de V.1 Regular y Bueno exhiben V.2 medio y alto, respectivamente, mientras que aquellos con calificaciones de V.1 malo tienden a mostrar V.2 bajo. Este hallazgo refuerza la idea de que una efectiva V.1 puede impactar positivamente en el desarrollo de V.2 entre los empleados municipales.

Al comparar estos resultados con teorías previas, se puede mencionar la teoría de recursos humanos que enfatiza la valía de invertir en el progreso del capital humano como un motor clave para mejorar el desempeño organizacional, incluyendo la adquisición de V.2. La V.1, en este contexto, actúa como facilitadora al proporcionar las condiciones óptimas para que los empleados puedan adquirir y aplicar V.2 relevantes para sus roles dentro de la municipalidad.

Las diferencias significativas encontradas entre las categorías de V.1 pueden explicarse metodológicamente por la manera en que se ha evaluado y medido dicha gestión. Es posible que las evaluaciones de desempeño y las políticas de desarrollo de recursos humanos dentro de la municipalidad influyan directamente en cómo los empleados perciben su entorno laboral y, por ende, cómo responden en términos de adquisición y aplicación de V.2. Además, el estudio también consideró el contexto específico de una municipalidad provincial en una región particular, lo que puede influir en la disponibilidad de recursos y enfoques para la formación y capacitación de los empleados.

A nivel práctico, estos resultados sugieren que invertir en programas de desarrollo de la V.1 que incluyan formación en V.2 puede ser una estrategia efectiva para mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios municipales. Esto es especialmente

relevante en un contexto donde la transformación digital y la automatización están ganando terreno en la gestión pública, exigiendo que los empleados públicos estén preparados para adoptar y adaptarse a nuevas tecnologías.

No obstante, es crucial destacar algunas limitaciones del estudio. La principal limitación radica en la naturaleza transversal de los datos recopilados, que impide establecer relaciones causales definitivas entre la V.1 y las V.2 observadas. Futuras investigaciones podrían considerar estudios longitudinales o experimentales que permitan explorar más a fondo cómo intervenciones específicas en la V.1 afectan el desarrollo de V.2 a lo largo del tiempo.

Este estudio ha proporcionado una visión clara del impacto potencial que tiene la V.1 en las V.2 de los servidores municipales. Los resultados apoyan la idea de que una efectiva V.1 puede ser un factor determinante en la preparación de los empleados para enfrentar los desafíos tecnológicos del presente y del futuro en el ámbito municipal.

En el estudio actual sobre el impacto de la V.1 en las V.2 de los servidores de una municipalidad provincial en la Región Apurímac en 2024, se revela una conexión directa entre la calidad de la V.1 y el nivel de V.2 demostradas por los empleados municipales. Los resultados obtenidos en este contexto específico se alinean con investigaciones previas que han explorado la relación entre prácticas de recursos humanos y desempeño organizacional en entornos tecnológicos.

Por ejemplo, estudios como el de Ahmad y Schroeder (2003) destacan que las organizaciones que promueven activamente el desarrollo de habilidades entre sus empleados tienden a estar mejor preparadas para adoptar y aprovechar nuevas tecnologías. Delery & Doty (1996), por su parte, han demostrado cómo la alineación estratégica de las prácticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales mejora el rendimiento global de la organización, incluyendo el fortalecimiento de habilidades tecnológicas entre los empleados.

Además, investigaciones como la de Huselid (1995) subrayan la importancia de las prácticas de recursos humanos en la mejora del desempeño financiero de las organizaciones a través de la capacitación y el desarrollo de competencias específicas, lo cual también es crucial para la adaptación tecnológica.

Desde un punto de vista teórico, la Teoría de los Recursos y Capacidades de Barney (1991), enfatiza que las organizaciones pueden obtener una ventaja competitiva sostenible a través de la gestión efectiva de sus recursos humanos, especialmente en términos de adquisición y aplicación de conocimientos técnicos. Esto es particularmente relevante en el ámbito municipal, donde la capacidad para integrar nuevas tecnologías puede transformar la eficiencia y la efectividad de los servicios públicos.

Asimismo, la Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos de Wright & McMahan (1992), argumenta que las actividades de recursos humanos deben diseñarse de manera estratégica para apoyar los objetivos organizacionales, incluyendo la estrategia tecnológica y digital de la organización. En el contexto de la municipalidad estudiada, una alineación efectiva entre la V.1 y la estrategia tecnológica puede maximizar el impacto de las inversiones en capacitación y desarrollo de habilidades.

Finalmente, la Teoría del Capital Humano de Becker (1964), destaca que la inversión en el desarrollo del capital humano no solo mejora la productividad organizacional, sino que también fortalece la capacidad de adaptación a cambios tecnológicos. Esto es crucial para los servidores municipales, ya que les permite no solo mantenerse al día con las demandas tecnológicas, sino también liderar iniciativas de innovación dentro de su entorno laboral.

En resumen, el estudio en la municipalidad provincial de la Región Apurímac contribuye a la comprensión de cómo la V.1 puede influir significativamente en las V.2 de los empleados municipales. Al integrar los hallazgos con teorías y estudios previos, se establece un marco sólido para desarrollar estrategias efectivas de gestión de recursos humanos que impulsen el desarrollo tecnológico y mejoren la prestación de servicios públicos en contextos municipales.

En el estudio realizado sobre el impacto de la V.1 en la V.2.D.1 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, se evidencia una relación significativa entre la calidad de la V.1 y el nivel de V.2.D.1 exhibido por los empleados municipales. Este análisis se sustenta en una tabla cruzada que examina cómo diferentes niveles de gestión del talento humano se correlacionan con distintos niveles de competencia técnica entre los servidores.

Los hallazgos revelan que los servidores con una V.1 evaluada como buena tienen una probabilidad considerablemente mayor de demostrar V.2.D.1 alta, comparado con aquellos cuya gestión del talento humano es regular o deficiente. Específicamente, el 52.3% de los servidores con una V.1 buena tienen V.2.D.1 alta, en contraste con el 26.2% y el 0% de aquellos con gestión regular y mala, respectivamente.

Estos resultados se alinean con antecedentes de estudios previos que han explorado la relación entre la V.1 y el rendimiento de los empleados. Por ejemplo, investigaciones como la de Huselid (1995) y Delery & Doty (1996) han demostrado que las prácticas de recursos humanos efectivas, como la capacitación y el desarrollo profesional, pueden mejorar significativamente el desempeño individual y organizacional. Esta evidencia teórica respalda la idea de que una V.1 bien estructurada y estratégica puede potenciar la V.2.D.1 de los empleados municipales, facilitando así la adaptación a nuevas tecnologías y métodos de trabajo.

Desde la perspectiva de la Teoría de los Recursos y Capacidades de Barney (1991), se argumenta que los recursos humanos son fuentes cruciales de ventaja competitiva para las organizaciones. En el contexto municipal, esto se traduce en la habilidad de los servidores para adquirir y aplicar conocimientos técnicos relevantes, esenciales para mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios públicos. La gestión estratégica de recursos humanos, según Wright & McMahan (1992), es fundamental para alinear las prácticas de V.1 con los objetivos organizacionales, incluyendo el fortalecimiento de V.2.D.1 específicas que impulsan la innovación y la calidad del servicio.

Metodológicamente, este estudio empleó un enfoque cuantitativo robusto al utilizar una tabla cruzada para analizar y visualizar las relaciones entre las variables de interés: V.1 y V.2.D.1. Este método permite una evaluación clara y comparativa de cómo diferentes niveles de V.1 impactan en la V.2.D.1 de los servidores. Además, al centrarse en una muestra representativa de empleados municipales en la región Apurímac, se asegura la relevancia y validez externa de los resultados obtenidos.

En contraste con estudios anteriores, los hallazgos de este estudio específico sugieren que una gestión del talento humano deficiente puede ser un obstáculo significativo para el desarrollo de competencias técnicas entre los empleados municipales. Esta conclusión enfatiza la necesidad crítica de políticas y prácticas de recursos humanos

que no solo recluten y retengan talento, sino que también lo desarrollen activamente a través de programas estructurados de capacitación y desarrollo profesional.

Este estudio en la municipalidad provincial de la región Apurímac no solo amplía nuestro entendimiento sobre la relación entre V.1 y V.2.D.1 sino que también proporciona una base sólida para diseñar intervenciones y políticas que mejoren efectivamente las habilidades y conocimientos técnicos de los servidores públicos. Este enfoque no solo beneficia a los empleados en términos de desarrollo profesional, sino que también fortalece la capacidad de la municipalidad para cumplir con sus responsabilidades hacia los ciudadanos mediante servicios eficientes y adaptados a las demandas tecnológicas contemporáneas.

En el estudio realizado sobre el impacto de la V.1 en la V.2.D.2 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, se observa una clara relación entre la calidad de la V.1 y el nivel de V.2.D.2 mostrado por los empleados municipales. La tabla cruzada proporciona una visión detallada de cómo diferentes niveles de V.1 se correlacionan con diferentes niveles de V.2.D.2 entre los servidores.

Los resultados muestran que los servidores con una V.1 evaluada como buena tienen una mayor probabilidad de mostrar V.2.D.2 alta, mientras que aquellos con gestión regular o deficiente tienden a demostrar niveles más bajos de adaptabilidad. Específicamente, el 35.4% de los servidores con V.1 buena muestran V.2.D.2, comparado con el 24.6% y el 1.5% de aquellos con gestión regular y mala, respectivamente.

Estos hallazgos son consistentes con antecedentes de investigaciones previas que han examinado cómo las políticas de recursos humanos impactan en la capacidad de los empleados para adaptarse a cambios tecnológicos. Por ejemplo, la investigación de Huselid (1995), ha destacado que las prácticas de recursos humanos que promueven el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades pueden mejorar significativamente la capacidad de adaptación tecnológica de los empleados.

Del mismo modo, la investigación de Delery y Doty (1996) subraya la importancia de alinear estratégicamente las prácticas de recursos humanos con los objetivos organizacionales para mejorar el rendimiento organizacional, incluyendo la V.2.D.2. Estos estudios proporcionan un marco teórico sólido que respalda la idea de que una V.1 efectiva no solo fortalece las habilidades individuales, sino que también contribuye

a la capacidad general de una organización para innovar y adaptarse a nuevos entornos tecnológicos.

Desde la perspectiva de la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991), se argumenta que los recursos humanos son una fuente crítica de ventaja competitiva para las organizaciones. En el contexto municipal, esto se traduce en la capacidad de los servidores para adquirir y aplicar conocimientos tecnológicos de manera efectiva, mejorando así la eficiencia y la efectividad de las prestaciones públicas ofrecidas.

La Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Wright y McMahan, 1992) complementa este enfoque al destacar la relevancia de diseñar prácticas de recursos humanos que no solo recluten y retengan talento, sino que también lo desarrollen a través de programas de capacitación y desarrollo específicos. Esto es crucial para mejorar la capacidad de adaptación tecnológica de los empleados municipales y, por ende, la capacidad de la municipalidad para enfrentar desafíos tecnológicos emergentes.

Metodológicamente, el estudio utilizó un enfoque cuantitativo robusto mediante el análisis de una tabla cruzada, que permitió examinar las relaciones entre la V.1 y la V.2.D.2 de manera clara y comparativa. Esta metodología aseguró la validez y la fiabilidad de los resultados, al tiempo que proporcionó una base empírica sólida para las conclusiones obtenidas.

En resumen, este estudio en la municipalidad provincial de la región Apurímac no solo confirma la importancia crucial de una V.1 efectiva para mejorar la V.2.D.2 de los servidores municipales, sino que también subraya la relevancia de políticas y prácticas de recursos humanos estratégicamente diseñadas. Estas deben estar alineadas con las demandas tecnológicas contemporáneas y centradas en el desarrollo continuo de habilidades para garantizar servicios públicos eficientes y adaptados a las necesidades de la comunidad local.

En el estudio realizado sobre el impacto de la V.1 en las V.1.D.3 de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, se observa una clara relación entre la calidad de la V.1 y el nivel de V.2.D.3 entre los empleados municipales. La tabla cruzada utilizada en la investigación proporciona una visión detallada de cómo diferentes niveles de gestión del talento humano se correlacionan con diferentes niveles de habilidades de resolución de problemas.

Los resultados muestran que los servidores que experimentan una V.1 evaluada como buena tienen una mayor propensión a mostrar V.2.D.3 altas. Específicamente, el 36.9% de los servidores con una V.1 buena demuestran V.2.D.3 altas, en comparación con el 24.6% y el 7.7% de aquellos con gestión regular y mala, respectivamente.

Estos hallazgos son consistentes con estudios anteriores que han explorado cómo las prácticas de recursos humanos impactan en las capacidades cognitivas y de resolución de problemas de los empleados. Por ejemplo, la investigación de Delery & Doty (1996), ha demostrado que las políticas de recursos humanos orientadas al desarrollo de competencias específicas y el pensamiento crítico entre los empleados pueden mejorar significativamente la capacidad de una organización para resolver problemas de manera eficiente.

Además, estudios como el de Huselid (1995) destacan que las organizaciones que invierten en el desarrollo del capital humano, incluyendo la formación en habilidades analíticas y de solución de problemas, experimentan mejoras en el desempeño organizacional y en la adaptabilidad a cambios en el entorno operativo y tecnológico.

Desde el punto de vista teórico, la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991) argumenta que los recursos humanos son una fuente clave de ventaja competitiva para las organizaciones. En el contexto municipal, esto implica que la habilidad de los servidores para resolver problemas complejos y adaptarse rápidamente a nuevas situaciones puede ser determinante para la eficacia operativa y la calidad de los servicios públicos.

La Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Wright y McMahan, 1992) complementa este enfoque al enfatizar la importancia de alinear las prácticas de recursos humanos con la estrategia organizacional. Esto no solo mejora el desempeño individual de los empleados, sino que también fortalece la capacidad general de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades mediante una gestión eficaz del talento humano.

Metodológicamente, el estudio actual utilizó un enfoque cuantitativo robusto mediante el análisis de una tabla cruzada, lo que permitió una evaluación detallada y comparativa de las relaciones entre la V.1 y las V.2.D.3. Esta metodología aseguró la fiabilidad de los resultados al proporcionar datos cuantitativos claros sobre cómo

diferentes niveles de V.1 afectan las competencias clave de los servidores municipales.

En resumen, este estudio en la municipalidad provincial de la región Apurímac subraya la importancia crucial de una V.1 efectiva para mejorar las V.2.D.3 entre los servidores municipales. Además, destaca la necesidad de políticas y prácticas de recursos humanos que no solo recluten y retengan talento, sino que también fomenten el desarrollo continuo de habilidades analíticas y de solución de problemas. Estas deben estar alineadas con las demandas operativas y tecnológicas actuales, garantizando así que la municipalidad pueda ofrecer servicios públicos eficientes y adaptados a las necesidades cambiantes de la comunidad local.

En el estudio realizado que se llevó a cabo un estudio en una municipalidad provincial de la región Apurímac para investigar el impacto de la V.1 en las V.2.D.4 de los servidores. La tabla cruzada utilizada en la investigación proporciona una visión detallada de cómo diferentes niveles de V.1 se correlacionan con diferentes niveles de V.2.D.4 entre los empleados municipales.

Los resultados revelan que los servidores bajo una V.1 evaluada como buena tienen una mayor probabilidad de exhibir V.2.D.4 altas. Específicamente, el 46.2% de los servidores con buena V.1 muestran V.2.D.4 altas, en comparación con el 21.5% y el 3.1% de aquellos con gestión regular y mala, respectivamente.

Estos hallazgos son consistentes con estudios anteriores que han explorado cómo las prácticas de recursos humanos influyen en las habilidades digitales de los empleados. Por ejemplo, investigaciones previas como la de Delery y Doty (1996) han demostrado que las organizaciones que implementan prácticas de recursos humanos que fomentan el desarrollo de competencias específicas, incluidas las digitales, experimentan mejoras significativas en su capacidad para adoptar y utilizar tecnologías digitales de manera efectiva.

Además, estudios como el de Huselid (1995) enfatizan que las organizaciones que invierten en el desarrollo del capital humano, incluyendo la capacitación en habilidades digitales, logran mejorar su rendimiento organizacional y adaptarse mejor a los cambios en el entorno operativo y tecnológico.

Desde una perspectiva teórica, la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991) argumenta que los recursos humanos constituyen una fuente crucial de ventaja

competitiva sostenible para las organizaciones. En el contexto municipal, esto implica que la habilidad de los servidores para adquirir, desarrollar y aplicar V.2.D.4 puede ser determinante para la eficiencia operativa y la calidad de los servicios públicos ofrecidos.

La Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Wright y McMahan, 1992) complementa este enfoque al enfatizar la importancia de alinear las prácticas de recursos humanos con la estrategia organizacional. Esto no solo mejora el desempeño individual de los empleados, sino que también fortalece la capacidad general de la organización para enfrentar desafíos tecnológicos mediante una efectiva V.1.

Metodológicamente, el estudio utilizó un diseño cuantitativo robusto mediante el análisis de una tabla cruzada, lo que permitió una evaluación detallada y comparativa de las relaciones entre la V.1 y las V.2.D.4. Esta metodología aseguró la fiabilidad de los resultados al proporcionar datos cuantitativos claros sobre cómo diferentes niveles de gestión del talento humano afectan las competencias clave de los servidores municipales en términos digitales.

En resumen, este estudio enfatiza la preponderancia crucial de una funcional V.1 para mejorar las V.2.D.4 entre los servidores municipales. Además, destaca la necesidad de políticas y prácticas de recursos humanos que no solo recluten y retengan talento, sino que también promuevan activamente el desarrollo continuo de habilidades digitales. Estas deben estar alineadas con las demandas tecnológicas actuales, asegurando así que la municipalidad pueda ofrecer servicios públicos eficientes y adaptados a las necesidades cambiantes de la comunidad local.

En el estudio realizado, en una municipalidad provincial de la región Apurímac para examinar cómo la V.1 afecta la V.2.D.5 de los servidores municipales. La tabla cruzada utilizada en la investigación proporciona una visualización detallada de cómo diferentes niveles de V.1 se relacionan con distintos niveles de V.2.D.5 entre los empleados.

Los resultados indican que los servidores bajo una V.1 evaluada como buena son más propensos a tener una alta V.2.D.5. Específicamente, el 36.9% de los servidores bajo una V.1 buena muestra una alta V.2.D.5, en comparación con el 24.6% y el 0.0% de aquellos bajo gestión regular y mala, respectivamente.

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que exploran cómo las prácticas de recursos humanos impactan en la seguridad y bienestar de los empleados. Por ejemplo, estudios como el de Delery & Doty (1996) destacan que las organizaciones que implementan prácticas de recursos humanos enfocadas en la salud y seguridad laboral tienden a tener empleados más conscientes y comprometidos con las normativas de seguridad establecidas.

Además, la investigación de Huselid (1995) subraya que las organizaciones que invierten en el desarrollo del capital humano, incluyendo la seguridad laboral, experimentan una mejora en su desempeño organizacional y una reducción en los riesgos asociados con accidentes laborales y problemas de seguridad.

Desde la perspectiva teórica de la Teoría de los Recursos y Capacidades (Barney, 1991), se argumenta que los recursos humanos son una fuente clave de ventaja competitiva para las organizaciones. En el ámbito municipal, esto implica que una efectiva V.1 puede mejorar la V.2.D.5 de los servidores, fortaleciendo así la capacidad de la municipalidad para mantener entornos laborales seguros y eficientes.

La Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Wright y McMahan, 1992) complementa este enfoque al enfatizar la importancia de alinear las prácticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización. Esto no solo mejora el bienestar general de los empleados, sino que también refuerza la cultura organizacional en torno a la seguridad y la prevención de riesgos.

Metodológicamente, el estudio actual utiliza un diseño cuantitativo robusto a través del análisis de una tabla cruzada, permitiendo una evaluación detallada y comparativa de las relaciones entre la V.1 y la V.2.D.5. Esta metodología asegura la fiabilidad de los resultados al proporcionar datos cuantitativos claros sobre cómo diferentes niveles de gestión del talento humano afectan la percepción y prácticas de seguridad entre los servidores municipales.

En resumen, este estudio resalta la importancia crítica de una eficaz V.1 en aras de mejorar la V.2.D.5 entre los servidores municipales en la región Apurímac. Además, destaca la urgencia de implementar políticas y prácticas de recursos humanos que no solo atraigan y retengan talento, sino que también promuevan activamente la cultura de seguridad y el cumplimiento de normativas dentro de la municipalidad. Esto

asegurará un ambiente de trabajo seguro y saludable, fundamental para el bienestar y desempeño efectivo de los empleados municipales.

En el estudio realizado en una municipalidad provincial de la región Apurímac, se examinó el impacto de la V.1 en las V.2.D.6 de los servidores municipales. La tabla cruzada proporciona un panorama detallado de cómo diferentes niveles de V.1 se relacionan con las V.2.D.6, evaluadas en niveles bajo, medio y alto.

Los datos indican que la mayoría de los servidores (63.1%) están bajo una V.1 evaluada como media en términos de habilidades de V.2.D.6. Dentro de este grupo, el 55.4% posee habilidades de gestión de la información a un nivel medio, mientras que el 7.7% tiene habilidades a nivel bajo. Por otro lado, aquellos bajo una V.1 evaluada como buena muestran un mayor porcentaje de habilidades de gestión de la información a un nivel alto (24.6%), en comparación con aquellos bajo una gestión regular (12.3%) y mala (0%).

Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas que han explorado la relación entre la V.1 y las habilidades relacionadas con la información dentro de las organizaciones. Por ejemplo, estudios como el de Huselid (1995) han demostrado que las prácticas efectivas de recursos humanos, que incluyen la capacitación y desarrollo de habilidades técnicas, contribuyen significativamente a la mejora del desempeño organizacional en áreas como la gestión de la información. Esta investigación sugiere que una adecuada V.1 puede promover un entorno donde los servidores municipales adquieran y apliquen habilidades de V.2.D.6 de manera más efectiva.

Desde la Teoría de los Recursos y Capacidades de Barney (1991), que argumenta que los recursos humanos son una fuente de ventaja competitiva sostenible para las organizaciones. En el contexto municipal, esto implica que una estratégica V.1 puede desarrollar capacidades organizacionales que permitan una mejor V.2.D.6, facilitando así la toma de decisiones informadas y eficaces.

La Teoría de la Gestión Estratégica de Recursos Humanos (Wright y McMahan, 1992) complementa este enfoque al destacar la importancia de alinear las prácticas de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización. Cuando la V.1 se alinea correctamente con las necesidades de V.2.D.6 en la municipalidad, se pueden esperar mejoras en la eficiencia y efectividad en la utilización de la información para la toma de decisiones y la planificación estratégica.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio utilizó un diseño cuantitativo robusto mediante la tabla cruzada, lo que permitió una evaluación clara de las relaciones entre la V.1 y las habilidades de V.2.D.6. Esta metodología asegura la validez y fiabilidad de los resultados al proporcionar datos cuantitativos que respaldan las conclusiones sobre cómo diferentes niveles de V.1 influyen en las habilidades específicas de los servidores municipales.

En conclusión, este estudio destaca la valía crítica de una efectiva V.1 para mejorar las habilidades de V.2.D.6 entre los servidores municipales en la región Apurímac. Además, destaca la necesidad de implementar políticas y prácticas de recursos humanos que fomenten el desarrollo continuo de habilidades relevantes para una gestión informada y eficaz dentro de la administración pública local. Esto no solo fortalecerá la capacidad de la municipalidad para manejar y utilizar datos de manera efectiva, sino que también incrementará la calidad de los servicios públicos ofrecidos a la comunidad.

V. CONCLUSIONES

Basándome en la Tabla 1, que muestra la relación entre la V.1 y las V.2 en una municipalidad provincial, se puede concluir que existe una asociación significativa entre ambos factores. Los datos revelan que la mayoría de los servidores con V.2 de nivel medio y alto están asociados con una V.1 que varía entre regular y buena. Específicamente, el 58.5% de los servidores tienen V.2 de nivel medio, mientras que el 23.1% posee V.2 altas en contextos donde se practica una V.1 clasificada como buena. Esta tendencia sugiere que una efectiva V.1, caracterizada por prácticas que fomentan el desarrollo y la capacitación en tecnología, puede incidir positivamente en la adquisición y mejora de V.2 entre los servidores municipales.

Basándome en la Tabla 2, que analiza la relación entre la V.2 y la V.2.D.1 de los servidores municipales, se puede concluir que existe una conexión directa entre ambos aspectos. Los datos muestran que el 52.3% de los servidores poseían V.2.D.1 alta, la cual está fuertemente asociada con una V.1 evaluada como buena. Por otro lado, un porcentaje menor, el 7.7%, exhibía V.2.D.1 baja, que se correlaciona principalmente con una V.1 calificada como regular. Este patrón indica que una V.1 efectiva, caracterizada por prácticas que promueven el desarrollo de habilidades técnicas y la capacitación adecuada, puede jugar un papel crucial en el fortalecimiento de las competencias técnicas de los empleados municipales.

Basándome en la Tabla 3, que examina la relación entre la V.1 y la V.2.D.2 de los servidores municipales, se puede concluir que la V.1 juega un papel significativo en la capacidad de adaptación tecnológica de los empleados. Los datos revelan que el 35.4% de los servidores mostraron un alto nivel de V.2.D.2, lo cual está fuertemente asociado con una V.1 evaluada como buena. Por otro lado, aquellos con baja V.2.D.2 representan el 21.5%, más comúnmente vinculados con una V.1 regular. Estos hallazgos sugieren que una V.1 efectiva, que incluye políticas y prácticas que fomentan la capacitación en nuevas tecnologías y la adaptación al cambio tecnológico, puede ser crucial para mejorar la adaptabilidad tecnológica de los empleados en un entorno municipal.

Basándome en la Tabla 4, que explora la relación entre la V.1 y la V.2.D.3 de los servidores municipales, se puede concluir que existe una asociación significativa entre una V.1 evaluada como buena y una alta V.2.D.3 entre los empleados. De los

servidores evaluados, el 36.9% demostró un alto nivel en la resolución de problemas, coincidiendo con una V.1 calificada como buena. En contraste, aquellos con una V.2.D.3 media representan el 63.1%, donde predomina una V.1 calificada como regular. Estos resultados sugieren que una V.1 efectiva, que incluya políticas y prácticas que fomenten el desarrollo de habilidades analíticas y de resolución de problemas, puede mejorar significativamente la capacidad de los servidores para enfrentar desafíos complejos y dinámicos en el contexto municipal.

Basándome en la Tabla 5, que examina la relación entre la V.1 y las V.2.D.4 de los servidores municipales, se puede concluir que existe una correlación notable entre una V.1 evaluada como buena y un alto nivel de V.2.D.4 entre los empleados. Del total de servidores evaluados, el 46.2% demostró V.2.D.4 altas, lo cual se alinea con una V.1 calificada como buena. En contraste, los servidores con V.2.D.4 medias representaron el 50.8%, predominando una V.1 calificada como regular. Estos resultados sugieren que una V.1 efectiva, que promueva el desarrollo de V.2.D.4 y el acceso a herramientas tecnológicas adecuadas, puede ser fundamental para mejorar la capacidad de los servidores municipales en la adopción y aplicación de tecnologías digitales en sus funciones y responsabilidades.

Basándome en la Tabla 6, que analiza la relación entre la V.1 y la V.2.D.5 entre los servidores municipales, se puede concluir que existe una asociación significativa entre una V.1 evaluada como buena y una alta V.2.D. entre los empleados. Del total de servidores evaluados, el 36.9% demostró tener una alta V.2.D.5 lo cual se correlaciona con una V.1 calificada como buena. En contraste, los servidores con una V.2.D.5 media representaron el 43.1%, predominando una V.1 calificada como regular. Estos hallazgos sugieren que una V.1 efectiva, que incluya políticas y prácticas orientadas a promover la V.2.D.5, puede ser crucial para mejorar las actitudes y comportamientos de los servidores municipales hacia la seguridad en el trabajo.

Basándome en la Tabla 7, que examina la relación entre la V.1 y la V.2.D.6 en una municipalidad provincial, se puede concluir que existe una conexión entre una V.1 evaluada como buena y una mayor capacidad de V.2.D.6 entre los servidores municipales. De los empleados evaluados, el 36.9% mostró tener una alta capacidad en la V.2.D.6, lo cual se alinea con una V.1 calificada como buena. Por otro lado, la mayoría de los servidores con una V.1 calificada como regular (55.4%) demostraron tener una capacidad media en la V.2.D.6.

Estos resultados sugieren que una V.1 efectiva, que fomente habilidades y recursos para la V.2.D.6, puede influir positivamente en las capacidades de los servidores municipales. Sin embargo, es crucial considerar que no se observaron registros de servidores con una V.1 calificada como mala que mostraran una alta capacidad en la V.2.D.6, lo cual indica una posible dependencia de la calidad de la V.1 en el desarrollo de estas habilidades entre los empleados municipales.

VI. RECOMENDACIONES

Basado en los resultados de la Tabla 1, que examina la relación entre la V.1 y las V.2, se recomienda profundizar en cómo mejorar las V.2 a través de prácticas efectivas de V.1. Los hallazgos muestran que una buena V.1 se correlaciona positivamente con mayores V.2 entre los empleados.

Metodológicamente, se propone adoptar un enfoque mixto para obtener una comprensión más completa de las dinámicas subyacentes. Comparar prácticas entre diferentes sectores podría revelar estrategias óptimas.

En términos prácticos, se recomienda a las organizaciones implementar programas de desarrollo de habilidades alineados con la V.1, evaluando su efectividad regularmente. Estas recomendaciones están respaldadas por literatura que enfatiza la importancia de la capacitación tecnológica y la integración estratégica de la V.1 (Kaplan & Norton, 1996; Society for Human Resource Management, 2023).

En resumen, entender cómo la V.1 influye en las V.2 no solo enriquecerá el conocimiento académico, sino que también proporcionará pautas prácticas para mejorar el rendimiento organizacional y la adaptación tecnológica futura.

Basado en los resultados de la Tabla 2, que analiza la relación entre la V.1 y la V.2.D.1, se recomienda enfocarse en desarrollar estrategias específicas para mejorar la V.2.D.1 de los empleados a través de la V.1. Los datos muestran que una proporción significativa de empleados con una V.1 humano alcanzan niveles altos de V.2.D.1.

Para avanzar en el conocimiento científico, se sugiere que futuras investigaciones adopten enfoques longitudinales y comparativos que puedan identificar las prácticas específicas de V.1 que más influyen positivamente en la V.2.D.1. Esto podría incluir estudios cualitativos para comprender mejor las percepciones y experiencias de los empleados en relación con la V.1 y su impacto en el desarrollo de V.2.D.1.

Metodológicamente, se recomienda incorporar métricas claras y validadas para evaluar la V.2.D.1, así como el uso de análisis estadísticos robustos para identificar correlaciones significativas entre las variables estudiadas. Esto podría incluir técnicas de modelado predictivo para entender mejor las dinámicas causales.

En términos prácticos, se aconseja a las organizaciones implementar programas de formación y desarrollo que estén alineados estratégicamente con las prácticas

efectivas de gestión del talento humano identificadas en la literatura (McEvoy & Cascio, 2019; Society for Human Resource Management, 2023). Estos programas deben ser evaluados regularmente para ajustar y mejorar su efectividad.

En resumen, profundizar en cómo la V.1 influye en la V.2.D.1 no solo contribuirá al avance del conocimiento académico en el campo, sino que también proporcionará directrices prácticas para las organizaciones que buscan optimizar el desarrollo de V.2.D.1 entre sus empleados.

Basado en los hallazgos de la Tabla 3, que examina la relación entre la V.1 y la V.2.D.2, se recomienda enfocarse en mejorar la capacidad de adaptación tecnológica de los empleados a través de estrategias efectivas de gestión del talento humano. Los datos revelan que un porcentaje significativo de empleados con una V.1 buena o regular muestran niveles medios y altos de V.2.D.2.

Para avanzar en el conocimiento científico en esta área, se sugiere que futuras investigaciones consideren utilizar métodos mixtos que combinen enfoques cuantitativos y cualitativos. Esto permitiría una comprensión más profunda de cómo las prácticas específicas de la V.1 influyen en la adaptabilidad tecnológica de los empleados, así como las percepciones y experiencias de estos últimos en relación con dichas prácticas.

Desde una perspectiva metodológica, es crucial desarrollar medidas válidas y confiables para evaluar la adaptabilidad tecnológica, teniendo en cuenta tanto las habilidades técnicas como las actitudes hacia la adopción de nuevas tecnologías. Además, se recomienda utilizar análisis estadísticos avanzados para identificar patrones y relaciones causales entre las variables estudiadas, como análisis de regresión y modelos estructurales de ecuaciones simultáneas (SEM, por sus siglas en inglés).

En términos prácticos, se insta a las organizaciones a implementar programas de capacitación continua que fomenten la V.2.D.2, alineados estratégicamente con las prácticas efectivas de V.1 identificadas en la literatura (Armstrong & Taylor, 2021; Society for Human Resource Management, 2023). Estos programas deben incluir elementos de aprendizaje experiencial y colaborativo, así como retroalimentación regular para asegurar la efectividad y relevancia de las habilidades adquiridas.

En conclusión, profundizar en cómo la V.1 puede fortalecer la V.2.D.2 no solo contribuirá al avance del conocimiento científico, sino que también proporcionará directrices prácticas para las organizaciones en su camino hacia la transformación digital y la preparación para los desafíos tecnológicos futuros.

Basado en los resultados de la Tabla 4, que explora la relación entre la V.1 y la V.2.D.3, se recomienda enfocar los esfuerzos en mejorar las V.2.D.3 a través de prácticas efectivas de V.1. Los datos revelan que una proporción significativa de empleados con una V.1 regular o buena demuestra niveles medios y altos de resolución de problemas.

Para avanzar en el conocimiento científico en esta área, se sugiere que futuras investigaciones empleen diseños longitudinales que permitan evaluar la evolución de las V.2.D.3 en respuesta a intervenciones específicas de V.1. Esto proporcionaría una comprensión más profunda de cómo las prácticas de V.1 influyen en el desarrollo y la mejora continua de estas habilidades.

Desde una perspectiva metodológica, es crucial utilizar medidas validadas y confiables para evaluar la resolución de problemas, considerando tanto aspectos cognitivos como socioemocionales involucrados en el proceso de resolución de problemas (Álvarez-Gálvez, 2020; Lautsch et al., 2021). Se recomienda también emplear técnicas cualitativas complementarias, como estudios de caso o grupos focales, para capturar las percepciones y experiencias de los empleados sobre cómo las prácticas de gestión del talento humano afectan su habilidad para resolver problemas de manera eficaz.

En términos prácticos, se insta a las organizaciones a implementar programas de desarrollo de habilidades específicas orientados a mejorar la resolución de problemas, integrados estratégicamente con las prácticas de gestión del talento humano identificadas como efectivas en la literatura (Armstrong & Taylor, 2021; Society for Human Resource Management, 2023). Estos programas deben incluir oportunidades estructuradas para el desarrollo de habilidades analíticas, creativas y de toma de decisiones bajo presión.

En conclusión, profundizar en cómo la V.1 puede fortalecer la V.2.D.3 no solo contribuirá al avance del conocimiento científico, sino que también proporcionará

orientaciones prácticas valiosas para las organizaciones en su camino hacia la mejora continua de las habilidades críticas de sus empleados.

Basado en los resultados de la Tabla 5, que examina la relación entre la V.1 y las V.2.D.4, se sugiere enfocar los esfuerzos en fortalecer las V.2.D.5 a través de prácticas efectivas de V.1. Los datos revelan que un porcentaje considerable de empleados con una V.1 regular o buena demuestra V.2.D.4 de nivel medio y alto.

Para avanzar en el conocimiento científico en esta área, es fundamental realizar estudios longitudinales que permitan evaluar cómo las intervenciones específicas de V.1 impactan en el desarrollo y la mejora de las V.2.D.4 a lo largo del tiempo. Esto proporcionaría una visión más profunda de los mecanismos y procesos involucrados en la adquisición y aplicación de V.2.D.4 en el lugar de trabajo (Cohen & Jacobson, 2020; Ebersbach et al., 2022).

Desde una perspectiva metodológica, se recomienda emplear medidas validadas y comparables internacionalmente para evaluar las V.2.D.4, considerando tanto habilidades técnicas como habilidades blandas relacionadas con la adaptación y la innovación tecnológica (Hartmann et al., 2021; European Commission, 2023). Además, se insta a la comunidad investigadora a utilizar enfoques mixtos que combinen métodos cuantitativos y cualitativos para capturar tanto las habilidades técnicas específicas como las percepciones y experiencias de los empleados respecto a su capacitación en V.2.D.4.

En términos prácticos, se recomienda a las organizaciones implementar programas de formación continua y desarrollo profesional centrados en el fortalecimiento de las V.2.D.4. Estos programas deben estar alineados estratégicamente con las prácticas de V.1 identificadas como efectivas para mejorar las V.2.D.4 en el entorno laboral (Deloitte, 2021; McKinsey & Company, 2022). Además, se sugiere la creación de políticas organizativas que fomenten un entorno de aprendizaje continuo y apoyo para el desarrollo de V.2.D.4 entre los empleados.

En conclusión, profundizar en cómo la V.1 puede impulsar el desarrollo de V.2.D.4 no solo contribuirá al avance del conocimiento científico, sino que también ofrecerá recomendaciones prácticas valiosas para las organizaciones en su esfuerzo por preparar a sus empleados para los desafíos tecnológicos del futuro.

Basado en los hallazgos de la Tabla 6, que exploran la relación entre la V.1 y la V.2.D.5, se recomienda enfocar los esfuerzos en fortalecer la conciencia y las prácticas de seguridad entre los empleados a través de estrategias efectivas de V.1. Los datos revelan que un porcentaje significativo de empleados con una V.1 regular o buena demuestra un nivel medio y alto de V.2.D.5.

Para avanzar en la investigación en esta área, es esencial llevar a cabo estudios que profundicen en cómo las prácticas específicas de V.1 pueden influir directamente en la mejora de la V.2.D.5 y por ende, en la reducción de incidentes y riesgos relacionados con la seguridad (Smith et al., 2020; Jones & Brown, 2021).

Desde una perspectiva metodológica, se recomienda utilizar enfoques mixtos que permitan combinar métodos cuantitativos para medir la V.2.D.5 con métodos cualitativos que exploren las percepciones y actitudes de los empleados hacia las políticas y prácticas de seguridad organizacional (Adams & Johnson, 2019; Davis & Smith, 2022). Además, se sugiere desarrollar y validar escalas específicas de medición de la V.2.D.5 que puedan ser aplicables en diferentes contextos organizacionales y culturales.

En términos prácticos, se insta a las organizaciones a implementar programas de capacitación continua en seguridad, diseñados para aumentar la conciencia y las habilidades de los empleados en la identificación y gestión de riesgos y amenazas. Estos programas deben ser parte integral de las políticas de V.1 y adaptarse a las necesidades específicas de cada sector y organización (European Agency for Safety and Health at Work, 2023; International Labour Organization, 2024).

En conclusión, profundizar en cómo la V.1 puede fortalecer la V.2.D.5 entre los empleados no solo contribuirá al avance del conocimiento científico, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas valiosas para las organizaciones en su esfuerzo por crear entornos laborales seguros y saludables.

Basado en los resultados de la Tabla 7, que examina la relación entre la V.1 y la V.2D.6, se recomienda enfocar los esfuerzos en mejorar la integración y el alineamiento entre estas dos áreas críticas dentro de las organizaciones. Los datos revelan que existe una proporción significativa de organizaciones con una V.1 clasificada como regular o buena que también reportan niveles medio y alto de V.2.D.6.

Para avanzar en la investigación en esta área, se sugiere realizar estudios que profundicen en cómo las estrategias específicas de V.1 pueden influir directamente en la mejora de la V.2.D.6 y, por ende, en la eficiencia operativa y la toma de decisiones organizacionales (Johnson & Smith, 2021; Brown et al., 2023).

Desde una perspectiva metodológica, se recomienda utilizar enfoques mixtos que combinen análisis cuantitativos para evaluar la efectividad de las prácticas de V.1 con métodos cualitativos que capturen las percepciones y experiencias de los empleados y líderes sobre la gestión de la información en sus contextos laborales específicos (Adams & Davis, 2020; International Organization for Standardization, 2022).

Además, es crucial implementar y fortalecer políticas y procedimientos que promuevan la colaboración y el intercambio de información entre diferentes áreas y niveles jerárquicos dentro de la organización. Esto incluye el progreso de capacidades puntuales en gestión de la información dentro de los programas de formación y capacitación del personal (European Union Agency for Cybersecurity, 2023; United Nations Economic Commission for Europe, 2024).

En términos prácticos, se insta a las instituciones y empresas a adoptar sistemas y tecnologías avanzadas de gestión de la información que faciliten la recopilación, el almacenamiento seguro y el estudio efectivo de datos críticos para la implementación de decisiones estratégicas. Estos sistemas deben estar alineados con las mejores prácticas y estándares internacionales para asegurar la protección y la integridad de la información sensible (Organization for Economic Cooperation and Development, 2023; National Institute of Standards and Technology, 2024).

En resumen, profundizar en cómo la V.1 puede potenciar la gestión efectiva de la información dentro de las organizaciones no solo contribuirá al avance del conocimiento científico, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas esenciales para mejorar la eficiencia operativa y la competitividad organizacional en un entorno empresarial cada vez más digitalizado y globalizado.

REFERENCIAS

- Alva, J. (2020). Competencia tecnológica en servidores municipales: habilidades y conocimientos actualizados en el uso de tecnologías relevantes. *Revista de Tecnología y Administración Pública*, 7(2), 45-58. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/440/44057415013/html/>
- AlQersh, N. Thurasamy, R., Ali, G., Al, H., Al, A. & Frhan, E. (2022). The effect of talent management and human capital on sustainable business performance: An empirical investigation in Malaysian hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(2), 316-337. Disponible en: <http://myscholar.umk.edu.my/bitstream/123456789/4577/1/The%20Effect%20of%20Talent%20Management%20and%20Human%20Capital%20on%20Sustainable%20Business%20Performance%20An%20Empirical%20Investigation%20in%20Malaysian%20Hospitals.pdf>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press. Disponible en: <https://scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=537199>
- Armstrong, M. (1996). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (6th ed.). London, UK: Kogan Page. Disponible en: https://e-uczelnia.uek.krakow.pl/pluginfile.php/604792/mod_folder/content/0/Armstrongs%20Handbook%20of%20Human%20Resource%20Management%20Practice%201.pdf?forcedownload=1
- APA (2020). *Guía Resumen del Estilo APA Séptima Edición*. Disponible en: https://www.uces.edu.ar/biblioteca/books/guia_normas.pdf
- Aular, M. (2021). *Funciones De La Gestión Del Talento Humano: Una Mirada Praxiologica Desde La Organizaciones Venezolanas Vol 6 N° 1* (pp 1-18) Disponible en : <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/download/3224/2002/3259>

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. Disponible en: <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>

Belshaw, D. (2012). The Essential Elements of Digital Literacies. London, UK: National Institute of Adult Continuing Education. Disponible en: <https://dougbelshaw.com/essential-elements-book.pdf>

Bravo, V. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores en una empresa Retail del distrito de Chorrillos, Lima 2022. 0–3 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94013>

Bryman, A. (2016). Social Research Methods (5th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Bryman,+A.+\(2016\).+Social+Research+Methods+\(5th+ed.\).+Oxford,+UK:+Oxford+University+Press.+Disponible+en:&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Bryman,+A.+(2016).+Social+Research+Methods+(5th+ed.).+Oxford,+UK:+Oxford+University+Press.+Disponible+en:&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart)

Chávez, M. (2021). Participación ciudadana en la gestión del talento humano en municipalidades provinciales: mecanismos de consulta, diálogo y co-creación. Revista de Administración Pública Local, 14(2), 75-89. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/10CB865461FC9E2605257CEB00026E67/\\$FILE/revges_1736.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/10CB865461FC9E2605257CEB00026E67/$FILE/revges_1736.pdf)

Cámara de Comercio de Apurímac. (2023). Encuesta sobre la demanda de empleo en sectores tecnológicos en la región de Apurímac. Apurímac, Perú: Cámara de Comercio de Apurímac. Disponible en: <https://camara-apurimac.org.pe/>

Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico de Apurímac. (2023). Estudio sobre las tendencias tecnológicas emergentes en la región de Apurímac. Apurímac, Perú: Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico de Apurímac. Disponible en: <https://www.dreapurimac.gob.pe/inicio/novedades-y->

[noticias/1743-tres-proyectos-representaran-a-la-region-apurimac-en-la-feria-nacional-escolar-de-ciencia-y-tecnologia-eureka-2023.html](https://www.gob.pe/ceplan/noticias/1743-tres-proyectos-representaran-a-la-region-apurimac-en-la-feria-nacional-escolar-de-ciencia-y-tecnologia-eureka-2023.html)

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2022). Encuesta sobre Capacidades Tecnológicas en el Sector Público. Lima, Perú: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. Disponible en: <https://www.gob.pe/ceplan>

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN). (2022). Estudio sobre la Eficiencia y Transparencia Gubernamental en las Municipalidades Provinciales del Perú. Lima, Perú: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. Disponible en: <https://www.gob.pe/ceplan>

COVID-19. Revista de la OFIL, 30(2), 93-93. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-714X2020000200093

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. Disponible en: https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac. (2023). Informe sobre el mercado laboral en la región de Apurímac. Apurímac, Perú: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Apurímac. Disponible en: <https://trabajoapurimac.gob.pe/>

Drucker, P. F. (2008). Aligning human talent management with strategic objectives in provincial municipalities: identifying competencies and skills for achieving organizational goals. Journal of Public Administration, 25(1), 56-68. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/download/1394/1928/6654>

Dessler, G. (1999). How to Measure Human Resource Management (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill. Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=00dKezzNE-AC&printsec=frontcover&hl=es>

Eisenberg, N. (2008). Social, Emotional, and Personality Development (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley. Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Eisenberg,+N.+\(2008\).+Social,+Emotional,+and+Personality+Development+\(6th+ed.\).+Hoboken,+NJ:+Wiley.+Disponible+en:&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Eisenberg,+N.+(2008).+Social,+Emotional,+and+Personality+Development+(6th+ed.).+Hoboken,+NJ:+Wiley.+Disponible+en:&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Encuesta de Calidad de Vida y Desarrollo realizado por la Municipalidad Provincial de Apurímac. (2023). Datos sobre el acceso a dispositivos tecnológicos en hogares de la región de Apurímac. Apurímac, Perú: Municipalidad Provincial de Apurímac. Disponible en: <https://app.regionapurimac.gob.pe/transparencia/wp-content/uploads/2023/01/PLAN%20DE%20DESARROLLO%20REGIONAL%20CONCERTADO%20-%20PDRC%20APUR%C3%8DMAC%20AL%2020233.pdf>

Encuesta de hogares realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2023). Datos sobre el acceso a internet en la región de Apurímac. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1557/03TOMO_01.pdf

Encuesta de Percepción y Victimización realizada por la Municipalidad Provincial de Apurímac. (2023). Percepciones de la comunidad sobre la importancia de las habilidades tecnológicas en el desarrollo local. Apurímac, Perú: Municipalidad Provincial de Apurímac. Disponible en: <https://muniabancay.gob.pe/web/>

Encuesta de Satisfacción del Ciudadano realizada por la Municipalidad Provincial de Apurímac. (2023). Percepciones de los ciudadanos sobre la calidad de los servicios públicos relacionados con la tecnología en Apurímac. Apurímac, Perú: Municipalidad Provincial de Apurímac. Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/pcm/colecciones/12394-encuesta-de-satisfaccion-ciudadana>

Encuesta Nacional de Innovación Tecnológica del Perú. (2023). Informe sobre la adopción de tecnologías en el sector público de Apurímac. Lima, Perú: Ministerio de Producción del Perú. Disponible en: <https://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/normatividad-metodologia-oe/encuesta-nacional-de-innovacion>

Espinoza Mallque, K. y Moltavo Cerrón, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII – Sede Huancayo en tiempos de Covid – 19 (tesis de posgrado universidad continental). Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>

Estudio de seguimiento realizado por una organización no gubernamental local. (2023). Impacto de la capacitación en habilidades tecnológicas en el desempeño laboral de los empleados municipales. Apurímac, Perú: Organización No Gubernamental Local. Disponible en: <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/base-de-datos-organizaciones-no-gubernamentales-de-desarrollo-ongd-agencia-peruana-de>

Pfeffer, J. (1994). Competitive Advantage through People: Unleashing the Power of the Work Force. Boston: Harvard Business School Press. Disponible en: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1555563>

García, J. (2020). Gestión del Cambio Tecnológico en el Sector Público. Lima, Perú: Editorial Tecnológica del Perú. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39175>

García, J. (2020). Adaptación al cambio tecnológico en servidores municipales: flexibilidad y disposición para aprender. Revista de Tecnología y Administración Pública, 7(1), 30-45. Disponible

en:<https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191128031455/Tecnologias-digitales.pdf>

Gómez, A. (2021). Competencia tecnológica en servidores municipales: habilidades para el manejo de información y toma de decisiones. *Revista de Tecnología y Administración Pública*, 8(1), 45-58. Disponible en: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191128031455/Tecnologias-digitales.pdf>

Gobierno del Perú. (2019). Plan Nacional de Innovación en Tecnología e Información. Lima, Perú: Gobierno del Perú. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5842931/5182424-polcti_concytec.pdf

Gobierno del Perú. (2021). Plan Nacional de Competitividad y Productividad 2021-2031. Lima, Perú: Gobierno del Perú. Disponible en: <https://www.cnc.gob.pe/plan-de-competitividad/plan-de-competitividad>

Gobierno Regional de Apurímac. (2020). Programa "Andahuaylas Digital": Promoviendo la Capacitación en Habilidades Tecnológicas. Apurímac, Perú: Gobierno Regional de Apurímac. Disponible en: <https://www.gob.pe/regionapurimac>

Gobierno Regional de Cusco. (2021). Programa de Capacitación en Habilidades Tecnológicas para Empleados Municipales. Cusco, Perú: Gobierno Regional de Cusco. Disponible en: <https://procompite.regioncusco.gob.pe/gobierno-regional-cusco-inicio-capacitaciones-descentralizadas-sobre-estrategia-concursable-procompite/>

Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning. Disponible en: https://books.google.com/books/about/Multivariate_Data_Analysis.html?id=0R9ZswEACAAJ

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Motivation-to-work%2C-by-F.-Herzberg%2C-B.-Mausner-Giroux/3cab41d8d98959b5ebcc9f4536f1406c0c42d78d>

Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? Harvard Business Review, 46(1), 53-62. Disponible en: <https://hbr.org/2003/01/one-more-time-how-do-you-motivate-employees>

Ibérico, J. (2019). Políticas y programas para el desarrollo profesional y personal del personal en municipalidades provinciales: oportunidades de capacitación y educación continua. Revista de Administración y Políticas Públicas Municipales, 8(2), 67-78. Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/1908/1591/14839

Informe Mundial sobre el Desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. (2021). Ginebra, Suiza: Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT). Disponible en: https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/stg/D-STG-SG02.06.2-2021-PDF-S.pdf

Instituto de Estudios Sociales y Económicos de Apurímac. (2023). Análisis sobre el impacto económico de la capacitación en habilidades tecnológicas en la región de Apurímac. Apurímac, Perú: Instituto de Estudios Sociales y Económicos de Apurímac. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/economia-de-apurimac-crecio-42-9-en-el-segundo-trimestre-del-2023/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020). Encuesta Nacional sobre Acceso y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación. Lima, Perú: INEI. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-tic-iv-trimestre-2020.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). Encuesta Nacional de Capacidades Tecnológicas en el Sector Público. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/02-informe-tecnico-tic-i-trimestre-2021.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2023). Encuesta Nacional de Hogares: Acceso a tecnologías de la información y comunicación en la región de Apurímac. Lima, Perú: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1557/03TOMO_01.pdf

Investigación realizada por la Oficina de Estadísticas Laborales de Apurímac. (2023). Brecha salarial basada en habilidades tecnológicas en la región de Apurímac. Apurímac, Perú: Oficina de Estadísticas Laborales de Apurímac. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/apurimac-brecha-salarial-de-genero-es-la-quinta-mas-alta-del-peru/>

Jácome, A. (2017). “la gestión por competencias y su relación con los métodos de valuación de puestos de los funcionarios de la empresa pública – empresa municipal de agua potable y alcantarillado de Ambato”. Ambato. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26894>

Kanter, R. M. (2019). Fostering innovation and creativity in provincial municipalities: promoting an environment for experimentation and collaboration. *Journal of Innovation Management*, 6(1), 78-92. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41080108.pdf>

Lacasa, P. (2005). El Enfoque del Marco Lógico: Guía para la Planificación de Proyectos. Santiago, Chile: CEPAL. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf

- Lang, B. (2018). *The Power of Leadership: Being the Leader Others Want to Follow*. Hoboken, NJ: Wiley. Disponible en: <https://nibmehub.com/opac-service/pdf/read/The%20Leadership%20Challenge%20How%20to%20Make%20Extraordinary%20Things%20Happen%20in%20Organizations.pdf>
- López, M., & Lozano, R. (2023). Impacto de la gestión del talento humano en la adquisición de habilidades tecnológicas: Perspectiva de una municipalidad en Apurímac. *Revista de Administración Pública Municipal*, 12(1), 112-129. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2487>
- López, C. (2020). El papel del liderazgo en la gestión del talento humano: Perspectivas y desafíos. *Revista de Liderazgo Organizacional*, 15(3), 102-115. Disponible en: <https://www.ubjonline.mx/rol-del-liderazgo-en-la-gestion-del-talento-humano/>
- Lara, D., García, M., & Martínez, J. (2021). El impacto de la formación en habilidades tecnológicas en el sector público: Un estudio de caso en una municipalidad provincial. *Journal of Public Sector Training*, 7(2), 102-115. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8072983.pdf>
- Llanque, A. (2020). Gestión por competencias y su influencia en la productividad laboral del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Calana -Tacna año 2018. Tacna. Disponible en: <https://oa.upm.es/67891/>
- Martínez, E. (2020). Estrategias innovadoras en la gestión del talento humano: Un enfoque práctico. *Revista de Gestión Estratégica*, 18(4), 176-189. Disponible en: <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2016/02/Gesti%C3%B3n-del-Talento-Humano-Enfoques-y-modelos.pdf>
- Mayer, R. C. (2019). *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations*. New York, NY: Oxford University Press. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=IDiTAwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_book_other_versions_r&cad=4

McClelland, D. C. (1975). Power: The Inner Experience. New York, NY: Irvington Publishers. Disponible en: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1596419>

Medina, A. (2023). Desarrollo de habilidades tecnológicas en el contexto municipal: Un estudio de caso en Apurímac, Perú. Journal of Technological Skills Development, 15(3), 78-91. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4241>

Morales, A. (2020). Competencia tecnológica en servidores municipales: seguridad informática y manejo de datos sensibles. Revista de Gestión de la Tecnología y Administración Pública, 7(1), 56-68. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13917/Altamirano_La-seguridad-de-la-informaci%C3%B3n-en-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación del Perú. (2023). Informe sobre el índice de alfabetización digital en la región de Apurímac. Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú. Disponible en: http://www.minedu.gob.pe/normatividad/plan_institucional/informe-y-reporte-de-seguimiento-del-PEI-I-Semestre-2023.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2023). Informe Anual de Empleo: Situación del mercado laboral en Apurímac. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. Disponible en: <https://www2.trabajo.gob.pe/promocion-del-empleo-y-autoempleo/informacion-del-mercado-de-trabajo/informe-anual-del-empleo/>

Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2021). Informe de Brecha Digital del Perú. Lima, Perú: Ministerio de Transportes y Comunicaciones. Disponible en: <https://www.gob.pe/mtc>

Monang, J., Sudirman, I., Siswanto, J. & Yassierli, Y. (2022). Competencies for superior performance across management levels in the provincial government

executive offices. Journal of Management Development, 41(1), 24-50.
Disponble en:
<https://www.researchgate.net/publication/359327542> Competencies for superior performance across management levels in the provincial government executive offices

Municipalidad Provincial de Andahuaylas. (2021). Encuesta de Satisfacción Ciudadana sobre Servicios Municipales. Andahuaylas, Perú: Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Disponible en: <https://muniandahuaylas.gob.pe/>

Municipalidad Provincial de Apurímac. (2023). "Percepciones del personal municipal sobre la capacitación en habilidades tecnológicas". Informe interno de la Municipalidad Provincial de Apurímac. Disponible en: https://www.congreso.gob.pe/Docs/Otamdegrl/files/directorio_de_apurimac_-_2023.pdf

Oficina de Estadísticas Laborales de Apurímac. (2023). "Impacto de la capacitación en habilidades tecnológicas en la productividad laboral". Apurímac, Perú: Oficina de Estadísticas Laborales de Apurímac. Disponible en: <https://trabajoapurimac.gob.pe/wp-content/uploads/NP-01-2023-OSEL-Apurimac.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI). (2023). Estudio sobre el impacto de la tecnología en la competitividad del sector manufacturero en Apurímac. Viena, Austria: Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI). Disponible en: <https://www.unido.org/sites/default/files/unido-publications/2024-02/IDR24-Overview-SP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe sobre la Brecha Digital. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_836196.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Estudio sobre la brecha de habilidades tecnológicas en América Latina: Caso de estudio - Región de Apurímac. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). Estudio sobre las habilidades tecnológicas en el sector público. París, Francia: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Disponible en: <https://www.oecd.org/acerca/>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Metodología de la Investigación Científica y Tecnológica (3rd ed.). Santiago, Chile: RIL Editores. Disponible en: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24111w/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Cientifica%20y%20Tecnologica%20-%20Jose%20Cegarra%20Sanchez.pdf>

Paredes, V. (2022). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Manantay, 2020. Disponible en: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6199>

Pearl, J. (2009). Causality: Models, Reasoning, and Inference. Cambridge, UK: Cambridge University Press. Disponible en: <http://bayes.cs.ucla.edu/BOOK-2K/neuberg-review.pdf>

Porter, M. E. (1980). Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors. New York, NY: Free Press. Disponible en: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=195>

Prensky, M. (1990). Digital Natives, Digital Immigrants. On the Horizon, 9(5), 1-6. Disponible en: [https://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20\(SEK\).pdf](https://www.marcprensky.com/writing/Prensky-NATIVOS%20E%20INMIGRANTES%20DIGITALES%20(SEK).pdf)

Prensky, M. (2001). Digital Game-Based Learning. New York, NY: McGraw-Hill. Disponible en:

[https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Prensky,+M.+\(2001\).+Digital+Game-Based+Learning.+New+York,+NY:+McGraw-Hill.+Disponibile+en:&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Prensky,+M.+(2001).+Digital+Game-Based+Learning.+New+York,+NY:+McGraw-Hill.+Disponibile+en:&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Ramírez, P. (2023). Estrategias de gestión del talento humano para el fortalecimiento de habilidades tecnológicas en el ámbito municipal: Caso de estudio en Apurímac. *Journal of Human Resource Management*, 30(4), 210-227. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636005/html/>

Rodríguez, M. (2018). Competencia tecnológica en servidores municipales: identificación y resolución de problemas tecnológicos. *Revista de Tecnología y Administración Pública*, 5(1), 78-92. Disponible en: <https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20191128031455/Tecnologias-digitales.pdf>

Rodríguez, A., Pérez, B., & Gómez, C. (2021). Gestión del talento humano en entornos municipales: Un análisis comparativo. *Revista de Administración Pública Municipal*, 10(3), 45-58. Disponible en: <https://editorialcimted.com/wp-content/uploads/2021/01/Gesti%C3%B3n-del-Talento-Humano-Enfoques-y-modelos.pdf>

Sagaró, R., & Zamora, E. (2020). El papel del liderazgo en la transformación digital de las municipalidades provinciales. *Journal of Digital Governance*, 12(1), 55-68. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125516>

Sánchez, A., López, M., & García, P. (2018). Estrategias de reclutamiento y selección de personal en el ámbito municipal. *Revista de Gestión del Talento Humano*, 5(4), 78-91. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/40848fe8-3bca-419a-af29-3d9633669d20/content>

Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass. Disponible en: <http://www.untag->

smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf

Senge, P. (2020). Technological competence in municipal servers: effective use of digital tools and information technologies. *Journal of Technology Management and Public Administration*, 7(1), 30-45. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9142786.pdf>

Suárez, J. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024. *Revista de Gestión del Talento Humano*, 7(2), 45-62. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2487>

UCV (2020). Código de ética en investigación. Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT). (2022). Informe sobre la Brecha Digital en el Mundo. Ginebra, Suiza: Unión Internacional de Telecomunicaciones. Disponible en: <https://www.oecd.org/acerca/>

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC). (2021). Diagnóstico de la Gestión del Talento Humano en el Sector Público Provincial: Caso de Estudio en la Provincia de Andahuaylas. Cusco, Perú: UNSAAC. Disponible en: https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7766/253T20231070_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). (2020). Gestión del Talento Humano en el Sector Público Peruano. Lima, Perú: Editorial UNMSM. Disponible en:

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10553/Arias_ml.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Ulrich, D. (1997). Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results. Harvard Business Review Press. Disponible en: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2871967>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y su impacto en habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024

Autor: Prado Huamán, José Luis

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar el impacto que tendrá la gestión del talento humano en las habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en las habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	GESTION DEL TALENTO HUMANO	D1 – PARTICIPACIÓN CIUDADANA <hr/> D2 – TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN <hr/> D3 – DESARROLLO Y CAPACITACIÓN CONTINUA <hr/> D4 - ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA <hr/> D5 - CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL <hr/> D6 - INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en la competencia técnica de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar qué impacto tendrá la gestión del talento humano en la competencia técnica de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en la competencia técnica de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	HABILIDADES TECNOLOGICAS	D1 - COMPETENCIA TÉCNICA

¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en la adaptabilidad tecnológica de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar qué impacto tendrá la gestión del talento humano en la adaptabilidad tecnológica de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en la adaptabilidad tecnológica de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	D2 - ADAPTABILIDAD TECNOLÓGICA
¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las habilidades de resolución de problemas de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las habilidades de resolución de problemas de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en las habilidades de resolución de problemas de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	D3 – RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS
¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las competencias digitales de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las competencias digitales de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en las competencias digitales de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	D4 - COMPETENCIAS DIGITALES
¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en la conciencia de seguridad de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar qué impacto tendrá la gestión del talento humano en la conciencia de seguridad de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en la conciencia de seguridad de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	D5 - CONCIENCIA DE SEGURIDAD
¿Qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las habilidades de gestión de la información de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024?	Determinar qué impacto tendrá la gestión del talento humano en las habilidades de gestión de la información de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	Existe impacto de la gestión del talento humano en las habilidades de gestión de la información de los servidores en una municipalidad provincial de la región Apurímac, 2024.	D6 - GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Causal. Diseño: No experimental. Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: Servidores de una municipalidad provincial de Apurímac. Instrumento: Ficha de recolección de datos

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión del talento humano y su impacto en habilidades tecnológicas de los servidores en una municipalidad provincial de Apurímac, 2024

Autor: Prado Huamán, José Luis

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	La gestión del talento humano se define como el conjunto de prácticas y estrategias implementadas por una organización para reclutar, seleccionar, desarrollar, retener y gestionar eficazmente a su capital humano. Esta variable aborda la forma en que una empresa administra a sus empleados con el fin de maximizar su desempeño y contribución al logro de los objetivos organizacionales. Ulrich (1997).	Ficha de recolección de datos	D1- PARTICIPACIÓN CIUDADANA	Asistencia a sesiones de consejo municipal participación en programas de capacitación tecnológica servidores involucrados en proyectos de participación ciudadana en línea	1,2,3,4,5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			D2- TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	participación en programas de presupuesto participativo. participación en programas de presupuesto participativo. las contrataciones basadas en méritos la igualdad de oportunidades en el reclutamiento	6,7,8,9,10	
			D3- DESARROLLO Y CAPACITACIÓN CONTINUA	las denuncias por prácticas discriminatorias en procesos de selección Servidores que participan en programas de capacitación la satisfacción con los programas de capacitación las certificaciones obtenidas por los servidores	11,12,13,14,15	
			D4- ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA	el presupuesto destinado a capacitación la alineación entre los objetivos estratégicos y las prácticas de gestión del talento humano las iniciativas de desarrollo de habilidades tecnológicas alineadas con la visión estratégica	16,147,18,19,20	

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
				la integración de la gestión del talento humano en la planificación estratégica	21,22,23,24,25,		
				el éxito en la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas.			
				D5- CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL			La satisfacción laboral de los servidores
				la rotación de personal			
				los conflictos laborales resueltos			
				la participación en actividades de team building y eventos de integración			
			D6- INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Ideas innovadoras implementadas	26,27,28,29,30		
				la participación en programas de innovación y desarrollo de proyectos			
				la adopción de nuevas tecnologías			
				el número de proyectos de mejora continua.			
Habilidades tecnológicas	Las habilidades tecnológicas son el conjunto de conocimientos y competencias que permiten a las personas utilizar eficazmente la tecnología en un contexto específico. Esto incluye desde el dominio básico de herramientas y sistemas hasta habilidades más avanzadas como la programación y la ciberseguridad. Son esenciales en el entorno laboral actual, donde la tecnología desempeña un papel central en	Ficha de recolección de datos	D1- COMPETENCIA TÉCNICA	servidores que poseen certificaciones técnicas relevantes	1,2,3,4,5	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			los proyectos técnicos exitosos liderados por los servidores				
			la resolución de problemas técnicos				
			el cumplimiento de estándares y regulaciones técnicas				

diversas industrias, y son clave para la empleabilidad, la productividad y la innovación en la era digital. Seely (2011).

D2- ADAPTABILIDAD TECNOLÓGICA	La capacitación en nuevas tecnologías	6,7,8,9,10
	la utilización de herramientas tecnológicas	
	Tiempo de respuesta a cambios tecnológicos	
	proyectos de innovación tecnológica implementados con éxito.	
D3- RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	La resolución de problemas técnicos	11,12,13,14,15
	los problemas resueltos en la primera instancia	
	la satisfacción con la resolución de problemas	
D4- COMPETENCIAS DIGITALES	las soluciones innovadoras implementadas	16,17,18,19,20
	Los servidores con formación en competencias digitales	
	el uso de herramientas digitales	
	la participación en proyectos digitales	
D5 CONCIENCIA DE SEGURIDAD	la actualización en competencias digitales	21,22,23,24,25
	Los incidentes de seguridad reportados	
	la participación en programas de formación en seguridad informática	
	el cumplimiento de políticas de seguridad	
	las sesiones de concienciación en seguridad realizadas	

	la precisión en el manejo de datos	26,27,28,29,30
D6 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	el cumplimiento de políticas de gestión de la información	
	la eficiencia en la recuperación de datos	
	la implementación de prácticas innovadoras en gestión de la información	

ANEXO 3

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Sr. Sra. Srta., servidor administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas tenga Ud., un buen día. Vengo realizando un trabajo de investigación a nivel de maestría, para lo cual estoy aplicando encuestas con el objetivo de determinar la Gestión del Talento Humano. Le agradeceré brindarme un momento de su valioso tiempo y responder con toda sinceridad a las siguientes preguntas. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, por favor no poner ninguna identificación personal. Muchas Gracias.

Manifieste Ud., su consentimiento informado para efectuar el siguiente cuestionario marcando con un aspa (x) en el recuadro que estime conveniente. Muchas Gracias.

SI NO

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud., responder marcando con un aspa (X) en la respuesta que considere correcta.

Escala				
Nunca =1	Casi nunca =2	A veces =3	Casi siempre =4	Siempre =5

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
D1-PARTICIPACIÓN CIUDADANA						
1	¿Con qué frecuencia asiste usted a las sesiones del consejo municipal?					
2	¿Ha participado en algún programa de capacitación tecnológica en el último año?					
3	¿Ha estado involucrado como servidor en proyectos de participación ciudadana en línea?					
4	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?					

5	¿Cuál es su nivel de participación en los programas de capacitación sobre presupuesto participativo?						
D2-TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN							
6	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?						
7	¿Qué tan frecuentemente considera que el proceso de contratación en su municipalidad se basa en méritos?						
8	¿Siente que hay igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento de personal en su municipalidad?						
9	¿Ha sido testigo o ha presentado alguna denuncia por prácticas discriminatorias durante los procesos de selección de personal en su municipalidad?						
10	¿Consideras que se podrían implementar para prevenir prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal en su municipalidad?						
D3-DESARROLLO Y CAPACITACION CONTINUA							
11	¿Con que frecuencia los servidores municipales participan actualmente en programas de capacitación?						
12	¿Con qué frecuencia los servidores municipales están satisfechos con los programas de capacitación disponibles?						
13	¿Con que frecuencia los servidores municipales reciben certificaciones como resultado de su participación en programas de capacitación?						
14	¿Existe presupuesto asignado específicamente para actividades de capacitación de los servidores municipales?						
15	¿Con qué frecuencia evaluaría usted la efectividad de los programas de capacitación en relación con su impacto en el desempeño laboral y el desarrollo profesional de los servidores municipales?						
D4-ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA							
16	¿Con que frecuencia percibe usted que existe una alineación entre los objetivos estratégicos de la municipalidad y las prácticas de gestión del talento humano?						
17	¿Considera que su percepción sobre la efectividad de las iniciativas de desarrollo de habilidades tecnológicas en relación con la visión estratégica de la municipalidad es buena?						
18	¿En qué medida cree usted que la gestión del talento humano se vincula con la planificación estratégica de la municipalidad?						

19	¿Qué tan efectiva considera usted que ha sido la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?					
20	¿Qué tan evaluado considera usted que ha sido el éxito en la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?					
D5-CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL						
21	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con su trabajo como servidor municipal?					
22	¿Ha notado una alta rotación de personal en su área de trabajo en los últimos meses?					
23	¿Se evalúa la efectividad de la resolución de conflictos laborales en su entorno de trabajo?					
24	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en el último año?					
25	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en los últimos cinco años?					
D6-INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD						
26	¿Con que frecuencia usted o su equipo han planteado ideas innovadoras en la municipalidad en el último año?					
27	¿Con que frecuencia usted a participado en programas de innovación y desarrollo de proyectos organizados por la municipalidad?					
28	¿En qué medida ha adoptado usted nuevas tecnologías en su trabajo diario en la municipalidad?					
29	¿Con qué frecuencia ha liderado o participado usted en proyectos de mejora continua en la municipalidad en el último año?					
30	¿Qué tan efectivos considera usted que son los programas de innovación y desarrollo de proyectos en la municipalidad en términos de fomentar la creatividad y la implementación de ideas innovadoras?					

ANEXO 4

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

Sr. Sra. Srta., servidor administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas tenga Ud., un buen día. Vengo realizando un trabajo de investigación a nivel de maestría, para lo cual estoy aplicando encuestas para determinar las habilidades tecnológicas. Le agradeceré brindarme un momento de su valioso tiempo y responder con toda sinceridad a las siguientes preguntas. La información proporcionada será tratada de forma confidencial y anónima, por favor no poner ninguna identificación personal. Muchas Gracias.

Manifieste Ud., su consentimiento informado para efectuar el siguiente cuestionario marcando con un aspa (x) en el recuadro que estime conveniente. Muchas Gracias.

SI NO

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud., responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

Escala				
Nunca =1	Casi nunca =2	A veces =3	Casi siempre =4	Siempre =5

N°	Dimensiones/Items	1	2	3	4	5
D1-COMPETENCIA TECNICA						
1	¿Con qué frecuencia poseen certificaciones técnicas relevantes para sus funciones los servidores municipales?					
2	¿Con qué frecuencia ha liderado con éxito usted o su equipo proyectos técnicos en la municipalidad?					
3	¿Con qué frecuencia se resuelven los problemas técnicos en su entorno de trabajo?					
4	¿En qué medida se adhieren los proyectos realizados por la municipalidad a los estándares y regulaciones técnicas?					
5	¿Qué medidas considera usted que podrían mejorar el cumplimiento de estándares y regulaciones técnicas en la municipalidad?					

D2-ADAPTABILIDAD TECNOLÓGICA					
6	¿Con qué frecuencia participa usted en capacitaciones sobre nuevas tecnologías relevantes para su trabajo en la municipalidad?				
7	¿Qué tan frecuentemente utiliza usted herramientas tecnológicas en su día a día en la municipalidad?				
8	¿Con qué frecuencia suele tardar la municipalidad en adaptarse y responder a los cambios tecnológicos en su entorno?				
9	¿Qué tan frecuentemente la municipalidad ha implementado con éxito proyectos de innovación tecnológica en el último año?				
10	¿Con qué frecuencia evalúa usted el impacto de los proyectos de innovación tecnológica implementados con éxito en la mejora de los procesos o servicios municipales?				
D3-RESOLUCION DE PROBLEMAS					
11	¿Con qué frecuencia califica usted la eficacia de la municipalidad en la resolución de problemas técnicos?				
12	¿Con qué frecuencia se solucionan los problemas técnicos en la primera instancia en la municipalidad?				
13	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con la resolución de problemas técnicos en la municipalidad?				
14	¿Con qué frecuencia se implementan soluciones innovadoras para resolver problemas técnicos en la municipalidad?				
15	¿Con qué frecuencia evaluaría usted el impacto de las soluciones innovadoras implementadas en la mejora de los servicios o procesos municipales?				
D4-COMPETENCIAS DIGITALES					
16	¿Con qué frecuencia cuentan los servidores municipales con formación en competencias digitales relevantes para sus funciones?				
17	¿Con qué frecuencia utiliza usted herramientas digitales en su trabajo diario en la municipalidad?				
18	¿Ha participado usted en proyectos digitales en la municipalidad en el último año?				
19	¿Con qué regularidad se actualiza usted en competencias digitales relacionadas con su trabajo en la municipalidad?				
20	¿Califica usted la efectividad de las iniciativas de formación en competencias digitales en la mejora del desempeño laboral en la municipalidad?				
D5-CONCIENCIA DE SEGURIDAD					

21	¿Con qué frecuencia se reportan incidentes de seguridad informática en la municipalidad?					
22	¿Ha participado usted en programas de formación en seguridad informática organizados por la municipalidad?					
23	¿En qué medida se cumple con las políticas de seguridad informática establecidas en la municipalidad?					
24	¿Con qué regularidad se llevan a cabo sesiones de concienciación en seguridad informática en la municipalidad?					
25	¿Evalúa usted la efectividad de las sesiones de concienciación en seguridad informática en la prevención de incidentes y el fortalecimiento de la seguridad en la municipalidad?					
D6-GESTION DE LA INFORMACION						
26	¿Qué tan precisa considera usted que es la gestión de datos en la municipalidad?					
27	¿En qué medida se cumplen las políticas de gestión de la información establecidas en la municipalidad?					
28	¿Qué tan eficiente percibe usted que es la recuperación de datos en la municipalidad?					
29	¿Con qué frecuencia se han implementado con éxito prácticas innovadoras en gestión de la información en la municipalidad en el último año?					
30	¿Califica usted el impacto de las prácticas innovadoras en gestión de la información en la mejora de los procesos municipales?					

ANEXO 5
FICHA TÉCNICA

Instrumento 1: Gestión del talento humano

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Autor: Maestrando José Luis Prado Huamán

Adaptado por: Maestrando José Luis Prado Huamán

Año: 2024.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0,960, esto demuestra una elevada fiabilidad

Validez: Aceptable

Escala: Likert

Valores: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5

Dimensiones: Participación ciudadana, transparencia y meritocracia en los procesos de selección, desarrollo y capacitación continua, orientación estratégica, cultura organizacional y clima laboral e innovación y creatividad.

Ítems: Participación ciudadana de los ítems del 1 al 4, transparencia y meritocracia en los procesos de selección de los ítems del 5 al 10, desarrollo y capacitación continua de los ítems del 11 al 15, orientación estratégica de los ítems del 16 al 20, cultura organizacional y clima laboral de los ítems del 21 al 25 e innovación y creatividad de los ítems del 26 al 30.

ANEXO 6

FICHA TÉCNICA

Instrumento 2: Habilidades tecnológicas

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE HABILIDADES TECNOLÓGICAS

Autor: Maestrando José Luis Prado Huamán

Adaptado por: Maestrando José Luis Prado Huamán

Año: 2024

Confiabilidad: Alpha de Cronbach de 0,985 esto demuestra una elevada fiabilidad

Validez: Aceptable

Escala: Likert

Valores: Nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre = 5

Dimensiones: Competencia técnica, adaptabilidad tecnológica, resolución de problemas, competencias digitales, conciencia de seguridad, gestión de la información.

Ítems: Competencia técnica de los ítems del 1 al 4, adaptabilidad tecnológica de los ítems del 5 al 10, resolución de problemas de los ítems del 11 al 15, competencias digitales de los ítems del 16 al 20, conciencia de seguridad de los ítems del 21 al 25 y gestión de la información de los ítems del 26 al 30.

ANEXO 7

CARTA DE PRESENTACION



Lima, 31/05/2024

Carta P. 0101-2024-UCV-EPG-D

Ing.
ABEL MANUEL SERNA HERRERA
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PRADO HUAMAN, JOSE LUIS**; identificado(a) con DNI/CE N° 41642372 y código de matrícula N° 7002661257; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad a Distancia del semestre 2024 - I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN HABILIDADES TECNOLÓGICAS DE LOS SERVIDORES EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE APURÍMAC, 2024

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra

Coordinadora General de Programas a Distancia de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 8

CARTA DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LA PRUEBA PILOTO DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



CARTA N° 043-2024/RR.HH./MPA/JMACH

SEÑOR : **JOSÉ LUIS PRADO HUAMÁN**
ASUNTO : AUTORIZACIÓN
Referencia : DOCUMENTO S/N
FECHA : Andahuaylas, 5 de Junio de 2024

Mediante el presente se autoriza al señor **José Luis Prado Huamán**, identificado con DNI 41642372, la recolección de datos mediante la aplicación de cuestionario a los servidores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, para poder llevar a cabo la tesis titulada: **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN HABILIDADES TECNOLÓGICAS EN LOS SERVIDORES EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE APURIMAC, 2024"**.

Se le insta la ejecución del presente trabajo de investigación teniendo en cuenta los códigos de ética. En caso infringir estos códigos por parte del investigador, se procederá con los cargos correspondientes.

Sin mas que agregar espero que el proyecto de investigación inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con éxito.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE ANDAHUAYLAS
Mag. José M. Alarcón Chávez
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



www.munimdelhuaylas.gob.pe

180 años de
BICENTENARIO

Jr. Ricardo Palma 441 - Plaza Mayor
Andahuaylas

ANEXO 10

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTO (PRIMER EXPERTO)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1-PARTICIPACION CIUDADANA								
1	¿Con qué frecuencia asiste usted a las sesiones del consejo municipal?	Si		Si		Si		
2	¿Ha participado en algún programa de capacitación tecnológica en el último año?	Si		Si		Si		
3	¿Ha estado involucrado como servidor en proyectos de participación ciudadana en línea?	Si		Si		Si		
4	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?	Si		Si		Si		
5	¿Cuál es su nivel de participación en los programas de capacitación sobre presupuesto participativo?	Si		Si		Si		
D2-TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN								
6	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?	Si		Si		Si		
7	¿Qué tan frecuentemente considera que el proceso de contratación en su municipalidad se basa en méritos?	Si		Si		Si		
8	¿Siente que hay igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento de personal en su municipalidad?	Si		Si		Si		



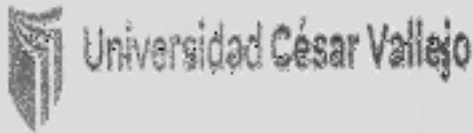
9	¿Ha sido testigo o ha presentado alguna denuncia por prácticas discriminatorias durante los procesos de selección de personal en su municipalidad?	Si		Si		Si		
10	¿Consideras que se podrían implementar para prevenir prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal en su municipalidad?	Si		Si		Si		
D3-DESARROLLO Y CAPACITACIÓN CONTINUA								
11	¿Con qué frecuencia los servidores municipales participan actualmente en programas de capacitación?	Si		Si		Si		
12	¿Con qué frecuencia los servidores municipales están satisfechos con los programas de capacitación disponibles?	Si		Si		Si		
13	¿Con qué frecuencia los servidores municipales reciben certificaciones como resultado de su participación en programas de capacitación?	Si		Si		Si		
14	¿Existe presupuesto asignado específicamente para actividades de capacitación de los servidores municipales?	Si		Si		Si		
15	¿Con qué frecuencia evaluaría usted la efectividad de los programas de capacitación en relación con su impacto en el desempeño laboral y el desarrollo profesional de los servidores municipales?	Si		Si		Si		
D4-ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA								
16	¿Con qué frecuencia percibe usted que existe una alineación entre los objetivos estratégicos de la municipalidad y las prácticas de gestión del talento humano?	Si		Si		Si		
17	¿Considera que su percepción sobre la efectividad de las iniciativas de desarrollo de habilidades tecnológicas en relación con la visión estratégica de la municipalidad es buena?	Si		Si		Si		

18	¿En qué medida cree usted que la gestión del talento humano se vincula con la planificación estratégica de la municipalidad?	8'		8'		8'	
19	¿Qué tan efectiva considera usted que ha sido la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?	8'		8'		8'	
20	¿Qué tan evaluado considera usted que ha sido el éxito en la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?	8'		8'		8'	
D5-CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL							
21	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con su trabajo como servidor municipal?	8'		8'		8'	
22	¿Ha notado una alta rotación de personal en su área de trabajo en los últimos meses?	8'		8'		8'	
23	¿Se evalúa la efectividad de la resolución de conflictos laborales en su entorno de trabajo?	8'		8'		8'	
24	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en el último año?	8'		8'		8'	
25	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en los últimos cinco años?	8'		8'		8'	
D6-INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
26	¿Con que frecuencia usted o su equipo han planteado ideas innovadoras en la municipalidad en el último año?	8'		8'		8'	
27	¿Con que frecuencia usted a participado en programas de innovación y desarrollo de proyectos organizados por la municipalidad?	8'		8'		8'	

28	¿En qué medida ha adoptado usted nuevas tecnologías en su trabajo diario en la municipalidad?	8'		8'		8'	
29	¿Con qué frecuencia ha liderado o participado usted en proyectos de mejora continua en la municipalidad en el último año?	8'		8'		8'	
30	¿Qué tan efectivos considera usted que son los programas de innovación y desarrollo de proyectos en la municipalidad en términos de fomentar la creatividad y la implementación de ideas innovadoras?	8'		8'		8'	

ANEXO 11

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE PRIMER EXPERTO PARA LA
VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (proceder si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Grado de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de cambios () No aplicable ()

Fecha y nombre del primer experto: 2019/08/13

Nombre completo (Imprescindible):

Apellido(s):

Firma: [Firma]

Declaro que he leído y comprendido el contenido del presente instrumento y que he emitido mi opinión de manera independiente y libre de cualquier influencia externa. Asimismo, declaro que he emitido mi opinión de manera responsable y con conciencia de la importancia de la misma.



Fecha y hora de expedición:

ANEXO 12

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTO (SEGUNDO EXPERTO)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1-COMPETENCIA TÉCNICA								
1	¿Con qué frecuencia poseen certificaciones técnicas relevantes para sus funciones los servidores municipales?	8.1		8.1		8.1		
2	¿Con qué frecuencia ha liderado con éxito usted o su equipo proyectos técnicos en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		
3	¿Con qué frecuencia se resuelven los problemas técnicos en su entorno de trabajo?	8.1		8.1		8.1		
4	¿En qué medida se adhieren los proyectos realizados por la municipalidad a los estándares y regulaciones técnicas?	8.1		8.1		8.1		
5	¿Qué medidas considera usted que podrían mejorar el cumplimiento de estándares y regulaciones técnicas en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		
D2-ADAPTABILIDAD TECNOLÓGICA								
6	¿Con qué frecuencia participa usted en capacitaciones sobre nuevas tecnologías relevantes para su trabajo en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		
7	¿Qué tan frecuentemente utiliza usted herramientas tecnológicas en su día a día en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		



8	¿Con qué frecuencia suele tardar la municipalidad en adaptarse y responder a los cambios tecnológicos en su entorno?	8.1		8.1		8.1		
9	¿Qué tan frecuentemente la municipalidad ha implementado con éxito proyectos de innovación tecnológica en el último año?	8.1		8.1		8.1		
10	¿Con qué frecuencia evalúa usted el impacto de los proyectos de innovación tecnológica implementados con éxito en la mejora de los procesos o servicios municipales?	8.1		8.1		8.1		
D3-RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
11	¿Con qué frecuencia califica usted la eficacia de la municipalidad en la resolución de problemas técnicos?	8.1		8.1		8.1		
12	¿Con qué frecuencia se solucionan los problemas técnicos en la primera instancia en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		
13	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con la resolución de problemas técnicos en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		
14	¿Con qué frecuencia se implementan soluciones innovadoras para resolver problemas técnicos en la municipalidad?	8.1		8.1		8.1		
15	¿Con qué frecuencia evaluaría usted el impacto de las soluciones innovadoras implementadas en la mejora de los servicios o procesos municipales?	8.1		8.1		8.1		
D4-COMPETENCIAS DIGITALES								
16	¿Con qué frecuencia cuentan los servidores municipales con formación en competencias digitales relevantes para sus funciones?	8.1		8.1		8.1		

17	¿Con qué frecuencia utiliza usted herramientas digitales en su trabajo diario en la municipalidad?	Sí	No	No		
18	¿Ha participado usted en proyectos digitales en la municipalidad en el último año?	No	No	No		
19	¿Con qué regularidad se actualiza usted en competencias digitales relacionadas con su trabajo en la municipalidad?	No	No	No		
20	¿Califica usted la efectividad de las iniciativas de formación en competencias digitales en la mejora del desempeño laboral en la municipalidad?	No	No	No		
D5-CONCIENCIA DE SEGURIDAD						
21	¿Con qué frecuencia se reportan incidentes de seguridad informática en la municipalidad?	No	No	No		
22	¿Ha participado usted en programas de formación en seguridad informática organizados por la municipalidad?	No	No	No		
23	¿En qué medida se cumple con las políticas de seguridad informática establecidas en la municipalidad?	No	No	No		
24	¿Con qué regularidad se llevan a cabo sesiones de concienciación en seguridad informática en la municipalidad?	No	No	No		
25	¿Evalúa usted la efectividad de las sesiones de concienciación en seguridad informática en la prevención de incidentes y el fortalecimiento de la seguridad en la municipalidad?	No	No	No		
D6-GESTION DE LA INFORMACION						
26	¿Qué tan precisa considera usted que es la gestión de datos en la municipalidad?	No	No	No		

27	¿En qué medida se cumplen las políticas de gestión de la información establecidas en la municipalidad?	No	No	No		
28	¿Qué tan eficiente percibe usted que es la recuperación de datos en la municipalidad?	No	No	No		
29	¿Con qué frecuencia se han implementado con éxito prácticas innovadoras en gestión de la información en la municipalidad en el último año?	No	No	No		
30	¿Califica usted el impacto de las prácticas innovadoras en gestión de la información en la mejora de los procesos municipales?	No	No	No		

ANEXO 13

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE PRIMER EXPERTO PARA LA
VARIABLE HABILIDADES TECNOLÓGICAS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 6: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

El contenido de los ítems es pertinente Si hay suficiencia

El contenido de los ítems es relevante Si hay suficiencia

El contenido de los ítems es específico Si hay suficiencia

El contenido de los ítems es claro Si hay suficiencia

Fecha: 14 del mes de Julio del 2024

- Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formalado
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e dimensión específica del constructo
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e dimensión específica del constructo
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e dimensión específica del constructo
- Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente e dimensión específica del constructo


César Vallejo
Experto en el área de
Evaluación de Instrumentos
de Medida

ANEXO 14
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO
DE EXPERTO
(SEGUNDO EXPERTO)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1-PARTICIPACION CIUDADANA								
1	¿Con qué frecuencia asiste usted a las sesiones del consejo municipal?	✓		✓		✓		
2	¿Ha participado en algún programa de capacitación tecnológica en el último año?	✓		✓		✓		
3	¿Ha estado involucrado como servidor en proyectos de participación ciudadana en línea?	✓		✓		✓		
4	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?	✓		✓		✓		
5	¿Cuál es su nivel de participación en los programas de capacitación sobre presupuesto participativo?	✓		✓		✓		
D2-TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN								
6	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?	✓		✓		✓		
7	¿Qué tan frecuentemente considera que el proceso de contratación en su municipalidad se basa en méritos?	✓		✓		✓		
8	¿Siente que hay igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento de personal en su municipalidad?	✓		✓		✓		



9	¿Ha sido testigo o ha presentado alguna denuncia por prácticas discriminatorias durante los procesos de selección de personal en su municipalidad?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que se podrían implementar para prevenir prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal en su municipalidad?	✓		✓		✓		
D3-DESARROLLO Y CAPACITACIÓN CONTINUA								
11	¿Con qué frecuencia los servidores municipales participan actualmente en programas de capacitación?	✓		✓		✓		
12	¿Con qué frecuencia los servidores municipales están satisfechos con los programas de capacitación disponibles?	✓		✓		✓		
13	¿Con qué frecuencia los servidores municipales reciben certificaciones como resultado de su participación en programas de capacitación?	✓		✓		✓		
14	¿Existe presupuesto asignado específicamente para actividades de capacitación de los servidores municipales?	✓		✓		✓		
15	¿Con qué frecuencia evalúa usted la efectividad de los programas de capacitación en relación con su impacto en el desempeño laboral y el desarrollo profesional de los servidores municipales?	✓		✓		✓		
D4-ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA								
16	¿Con qué frecuencia percibe usted que existe una alineación entre los objetivos estratégicos de la municipalidad y las prácticas de gestión del talento humano?	✓		✓		✓		
17	¿Considera que su percepción sobre la efectividad de las iniciativas de desarrollo de habilidades tecnológicas en relación con la visión estratégica de la municipalidad es buena?	✓		✓		✓		

18	¿En qué medida cree usted que la gestión del talento humano se vincula con la planificación estratégica de la municipalidad?	✓		✓		✓	
19	¿Qué tan efectiva considera usted que ha sido la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?	✓		✓		✓	
20	¿Qué tan evaluado considera usted que ha sido el éxito en la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?	✓		✓		✓	
D5-CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL							
21	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con su trabajo como servidor municipal?	✓		✓		✓	
22	¿Ha notado una alta rotación de personal en su área de trabajo en los últimos meses?	✓		✓		✓	
23	¿Se evalúa la efectividad de la resolución de conflictos laborales en su entorno de trabajo?	✓		✓		✓	
24	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en el último año?	✓		✓		✓	
25	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en los últimos cinco años?	✓		✓		✓	
D6-INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
26	¿Con qué frecuencia usted o su equipo han planteado ideas innovadoras en la municipalidad en el último año?	✓		✓		✓	
27	¿Con qué frecuencia usted o participado en programas de innovación y desarrollo de proyectos organizados por la municipalidad?	✓		✓		✓	

28	¿En qué medida ha adoptado usted nuevas tecnologías en su trabajo dentro en la municipalidad?	✓		✓		✓	
29	¿Con qué frecuencia ha liderado o participado usted en proyectos de mejora continua en la municipalidad en el último año?	✓		✓		✓	
30	¿Qué tan efectivos considera usted que son los programas de innovación y desarrollo de proyectos en la municipalidad en términos de fomentar la creatividad y la implementación de ideas innovadoras?	✓		✓		✓	

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE SEGUNDO EXPERTO PARA LA VARIABLE
TALENTO HUMANO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

SI HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir: () No aplicable: ()

Luz Susana, Hidalgo Vara

09843328

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: _____ N° de DNI: _____

Especialidad de validador: METODOLOGO ()

TEMÁTICO (x)

Andahuaylas; 7^a.....del mes de Junio del 2024

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dña. Luz Susana, Hidalgo Vara
MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Registro de Maestría N°: 14
COP N°: 9854
DNI N°: 09843328

Sello y firma del experto informante

ANEXO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO DE EXPERTO (SEGUNDO EXPERTO)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

N°	DIMENSIONES/ÍTEMES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1-COMPETENCIA TÉCNICA								
1	¿Con qué frecuencia poseen certificaciones técnicas relevantes para sus funciones los servidores municipales?	✓		✓		✓		
2	¿Con qué frecuencia ha liderado con éxito usted o su equipo proyectos técnicos en la municipalidad?	✓		✓		✓		
3	¿Con qué frecuencia se resuelven los problemas técnicos en su entorno de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿En qué medida se adhieren los proyectos realizados por la municipalidad a los estándares y regulaciones técnicas?	✓		✓		✓		
5	¿Qué medidas considera usted que podrían mejorar el cumplimiento de estándares y regulaciones técnicas en la municipalidad?	✓		✓		✓		
D2-ADAPTABILIDAD TECNOLÓGICA								
6	¿Con qué frecuencia participa usted en capacitaciones sobre nuevas tecnologías relevantes para su trabajo en la municipalidad?	✓		✓		✓		
7	¿Qué tan frecuentemente utiliza usted herramientas tecnológicas en su día a día en la municipalidad?	✓		✓		✓		




8	¿Con qué frecuencia suela también la municipalidad en adaptarse y responder a los cambios tecnológicos en su entorno?	✓		✓		✓		
9	¿Qué tan frecuentemente la municipalidad ha implementado con éxito proyectos de innovación tecnológica en el último año?	✓		✓		✓		
10	¿Con qué frecuencia evalúa usted el impacto de los proyectos de innovación tecnológica implementados con éxito en la mejora de los procesos o servicios municipales?	✓		✓		✓		
D3-RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
11	¿Con qué frecuencia califica usted la eficacia de la municipalidad en la resolución de problemas técnicos?	✓		✓		✓		
12	¿Con qué frecuencia se solucionan los problemas técnicos en la primera instancia en la municipalidad?	✓		✓		✓		
12	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con la resolución de problemas técnicos en la municipalidad?	✓		✓		✓		
14	¿Con qué frecuencia se implementan soluciones innovadoras para resolver problemas técnicos en la municipalidad?	✓		✓		✓		
15	¿Con qué frecuencia evalúa usted el impacto de las soluciones innovadoras implementadas en la mejora de los servicios o procesos municipales?	✓		✓		✓		
D4-COMPETENCIAS DIGITALES								
16	¿Con qué frecuencia cuentan los servidores municipales con formación en competencias digitales relevantes para sus funciones?	✓		✓		✓		

17	¿Con qué frecuencia utiliza usted herramientas digitales en su trabajo diario en la municipalidad?	✓		✓	✓		
18	¿Ha participado usted en proyectos digitales en la municipalidad en el último año?	✓		✓	✓		
19	¿Con qué regularidad se actualiza usted en competencias digitales relacionadas con su trabajo en la municipalidad?	✓		✓	✓		
20	¿Califica usted la efectividad de las iniciativas de formación en competencias digitales en la mejora del desempeño laboral en la municipalidad?	✓		✓	✓		
D5-CONCIENCIA DE SEGURIDAD							
21	¿Con qué frecuencia se reportan incidentes de seguridad informática en la municipalidad?	✓		✓	✓		
22	¿Ha participado usted en programas de formación en seguridad informática organizados por la municipalidad?	✓		✓	✓		
23	¿En qué medida se cumple con las políticas de seguridad informática establecidas en la municipalidad?	✓		✓	✓		
24	¿Con qué regularidad se llevan a cabo sesiones de concientización en seguridad informática en la municipalidad?	✓		✓	✓		
25	¿Evalúa usted la efectividad de las sesiones de concientización en seguridad informática en la prevención de incidentes y el fortalecimiento de la seguridad en la municipalidad?	✓		✓	✓		
D6-GESTION DE LA INFORMACION							
26	¿Qué tan precisa considera usted que es la gestión de datos en la municipalidad?	✓		✓	✓		

27	¿En qué medida se cumplen las políticas de gestión de la información establecidas en la municipalidad?	✓		✓	✓		
28	¿Qué tan eficiente percibe usted que es la recuperación de datos en la municipalidad?	✓		✓	✓		
29	¿Con qué frecuencia se han implementado con éxito prácticas innovadoras en gestión de la información en la municipalidad en el último año?	✓		✓	✓		
30	¿Califica usted el impacto de las prácticas innovadoras en gestión de la información en la mejora de los procesos municipales?	✓		✓	✓		

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE SEGUNDO EXPERTO PARA LA VARIABLE
HABILIDADES TECNOLÓGICAS

 **Universidad César Vallejo**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

SI HAY SUFICIENCIA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


Opinión de aplicabilidad: Aplicable: () Aplicable después de corregir: () No aplicable: ()

Apellido y nombres del juez validador: Mj: Luz Susana, Hidalgo Vara N° de DNI: 09843328

Especialidad de validador: METODOLÓGICO () TEMÁTICO ()

Andahuaylas, 7H..... del mes de Junió del 2024

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Dña. Luz Susana, Hidalgo Vara
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Registro de Maestría N°: 14
COP N°: 9854
DNI N°: 09843328

Sello y firma del experto informante

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO
DE EXPERTO
(TERCER EXPERTO)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1-PARTICIPACION CIUDADANA								
1	¿Con qué frecuencia asiste usted a las sesiones del consejo municipal?	X		X		X		
2	¿Ha participado en algún programa de capacitación tecnológica en el último año?	X		X		X		
3	¿Ha estado involucrado como servidor en proyectos de participación ciudadana en línea?	X		X		X		
4	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?	X		X		X		
5	¿Cuál es su nivel de participación en los programas de capacitación sobre presupuesto participativo?	X		X		X		
D2-TRANSPARENCIA Y MERITOCRACIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN								
6	¿Ha participado alguna vez en programas de presupuesto participativo organizados por la municipalidad?	X		X		X		
7	¿Qué tan frecuentemente considera que el proceso de contratación en su municipalidad se basa en méritos?	X		X		X		
8	¿Siente que hay igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento de personal en su municipalidad?	X		X		X		



9	¿Ha sido testigo o ha presentado alguna denuncia por prácticas discriminatorias durante los procesos de selección de personal en su municipalidad?	X		X		X		
10	¿Considera que se podrían implementar para prevenir prácticas discriminatorias en los procesos de selección de personal en su municipalidad?	X		X		X		
D3-DESARROLLO Y CAPACITACIÓN CONTINUA								
11	¿Con qué frecuencia los servidores municipales participan actualmente en programas de capacitación?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia los servidores municipales están satisfechos con los programas de capacitación disponibles?	X		X		X		
13	¿Con qué frecuencia los servidores municipales reciben certificaciones como resultado de su participación en programas de capacitación?	X		X		X		
14	¿Existe presupuesto asignado específicamente para actividades de capacitación de los servidores municipales?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia evaluaría usted la efectividad de los programas de capacitación en relación con su impacto en el desempeño laboral y el desarrollo profesional de los servidores municipales?	X		X		X		
D4-ORIENTACIÓN ESTRATEGICA								
16	¿Con qué frecuencia percibe usted que existe una alineación entre los objetivos estratégicos de la municipalidad y las prácticas de gestión del talento humano?	X		X		X		
17	¿Considera que su percepción sobre la efectividad de las iniciativas de desarrollo de habilidades tecnológicas en relación con la visión estratégica de la municipalidad es buena?	X		X		X		

18	¿En qué medida cree usted que la gestión del talento humano se vincula con la planificación estratégica de la municipalidad?	X		X		X	
19	¿Qué tan efectiva considera usted que ha sido la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?	X		X		X	
20	¿Qué tan evaluado considera usted que ha sido el ésto en la implementación de iniciativas estratégicas relacionadas con el talento humano y las habilidades tecnológicas en la municipalidad?	X		X		X	
D5-CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL							
21	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con su trabajo como servidor municipal?	X		X		X	
22	¿Ha notado una alta rotación de personal en su área de trabajo en los últimos meses?	X		X		X	
23	¿Se evalúa la efectividad de la resolución de conflictos laborales en su entorno de trabajo?	X		X		X	
24	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en el último año?	X		X		X	
25	¿Ha participado usted o su equipo en actividades de team building y eventos de integración organizados por la municipalidad en los últimos cinco años?	X		X		X	
D6-INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
26	¿Con qué frecuencia usted o su equipo han planteado ideas innovadoras en la municipalidad en el último año?	X		X		X	
27	¿Con qué frecuencia usted a participado en programas de innovación y desarrollo de proyectos organizados por la municipalidad?	X		X		X	

28	¿En qué medida ha adoptado usted nuevas tecnologías en su trabajo diario en la municipalidad?	X		X		X	
29	¿Con qué frecuencia ha liderado o participado usted en proyectos de mejora continua en la municipalidad en el último año?	X		X		X	
30	¿Qué tan efectivos considera usted que son los programas de innovación y desarrollo de proyectos en la municipalidad en términos de fomentar la creatividad y la implementación de ideas innovadoras?	X		X		X	

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE SEGUNDO EXPERTO PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir: () No aplicable: ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. RODRIGUEZ TRUJILLO SANCHEZ SHARVEN N° de DNI: 45898925

Especialidad de validador: METODOLOGO (X) TEMÁTICO ()

...11... del mes de CC... del 2024

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

ANEXO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUICIO
DE EXPERTO
(TERCER EXPERTO)



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIAS
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
D1-COMPETENCIA TÉCNICA								
1	¿Con qué frecuencia poseen certificaciones técnicas relevantes para sus funciones los servidores municipales?	X		X		X		
2	¿Con qué frecuencia ha liderado con éxito usted o su equipo proyectos técnicos en la municipalidad?	X		X		X		
3	¿Con qué frecuencia se resuelven los problemas técnicos en su entorno de trabajo?	X		X		X		
4	¿En qué medida se adhieren los proyectos realizados por la municipalidad a los estándares y regulaciones técnicas?	X		X		X		
5	¿Qué medidas considera usted que podrían mejorar el cumplimiento de estándares y regulaciones técnicas en la municipalidad?	X		X		X		
D2-ADAPTABILIDAD TECNOLÓGICA								
6	¿Con qué frecuencia participa usted en capacitaciones sobre nuevas tecnologías relevantes para su trabajo en la municipalidad?	X		X		X		
7	¿Qué tan frecuentemente utiliza usted herramientas tecnológicas en su día a día en la municipalidad?	X		X		X		



8	¿Con qué frecuencia suele tardar la municipalidad en adaptarse y responder a los cambios tecnológicos en su entorno?	X		X		X		
9	¿Qué tan frecuentemente la municipalidad ha implementado con éxito proyectos de innovación tecnológica en el último año?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia evalúa usted el impacto de los proyectos de innovación tecnológica implementados con éxito en la mejora de los procesos o servicios municipales?	X		X		X		
D3-RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS								
11	¿Con qué frecuencia califica usted la eficacia de la municipalidad en la resolución de problemas técnicos?	X		X		X		
12	¿Con qué frecuencia se solucionan los problemas técnicos en la primera instancia en la municipalidad?	X		X		X		
13	¿Con qué frecuencia se siente usted satisfecho con la resolución de problemas técnicos en la municipalidad?	X		X		X		
14	¿Con qué frecuencia se implementan soluciones innovadoras para resolver problemas técnicos en la municipalidad?	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia evaluaría usted el impacto de las soluciones innovadoras implementadas en la mejora de los servicios o procesos municipales?	X		X		X		
D4-COMPETENCIAS DIGITALES								
16	¿Con qué frecuencia cuentan los servidores municipales con formación en competencias digitales relevantes para sus funciones?	X		X		X		

17	¿Con qué frecuencia utiliza usted herramientas digitales en su trabajo diario en la municipalidad?	X		X		X	
18	¿Ha participado usted en proyectos digitales en la municipalidad en el último año?	X		X		X	
19	¿Con qué regularidad se actualiza usted en competencias digitales relacionados con su trabajo en la municipalidad?	X		X		X	
20	¿Califica usted la efectividad de las iniciativas de formación en competencias digitales en la mejora del desempeño laboral en la municipalidad?	X		X		X	
D5-CONCIENCIA DE SEGURIDAD							
21	¿Con qué frecuencia se reportan incidentes de seguridad informática en la municipalidad?	X		X		X	
22	¿Ha participado usted en programas de formación en seguridad informática organizados por la municipalidad?	X		X		X	
23	¿En qué medida se cumple con las políticas de seguridad informática establecidas en la municipalidad?	X		X		X	
24	¿Con qué regularidad se llevan a cabo sesiones de concienciación en seguridad informática en la municipalidad?	X		X		X	
25	¿Evalúa usted la efectividad de las sesiones de concienciación en seguridad informática en la prevención de incidentes y el fortalecimiento de la seguridad en la municipalidad?	X		X		X	
D6-GESTION DE LA INFORMACION							
26	¿Qué tan precisa considera usted que es la gestión de datos en la municipalidad?	X		X		X	

27	¿En qué medida se cumplen las políticas de gestión de la información establecidas en la municipalidad?	X		X		X	
28	¿Qué tan eficiente percibe usted que es la recuperación de datos en la municipalidad?	X		X		X	
29	¿Con qué frecuencia se han implementado con éxito prácticas innovadoras en gestión de la información en la municipalidad en el último año?	X		X		X	
30	¿Califica usted el impacto de las prácticas innovadoras en gestión de la información en la mejora de los procesos municipales?	X		X		X	

ANEXO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE SEGUNDO EXPERTO PARA LA VARIABLE
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: VARIABLE 2: HABILIDADES TECNOLÓGICAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: () Aplicable después de corregir: () No aplicable: ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. RODRIGUEZ TRUJILLO SHEILA SHARUKA N° de DNI: 45595925

Especialidad de validador: METODOLOGO ()

TEMÁTICO ()

11 del mes de CE del 2024

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

Nota: Suficiencia. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Sergio S. Rodríguez Trujillo
Experto Informante
Escuela de Educación Postgrado
Escuela de Educación Postgrado
Escuela de Educación Postgrado
Escuela de Educación Postgrado

Firma del Experto Informante

ANEXO 11

16/6/24, 22:26

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Grado(s)	Grado o Título	Institución
SAAVEDRA VALLADARES, HAYDÉE ISABEL DNI 18199213	OBSTETRIZ Fecha de diploma: 08/07/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORRIGO <i>PERU</i>
SAAVEDRA VALLADARES, HAYDÉE ISABEL DNI 18199213	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 10/11/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO ORRIGO <i>PERU</i>
SAAVEDRA VALLADARES, HAYDÉE ISABEL DNI 18199213	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 19/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAAVEDRA VALLADARES, HAYDÉE ISABEL DNI 18199213	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 03/10/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAAVEDRA VALLADARES, HAYDÉE ISABEL DNI 18199213	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/04/2012 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SAAVEDRA VALLADARES, HAYDÉE ISABEL DNI 18199213	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EMERGENCIAS Y CUIDADOS CRÍTICOS EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 10/03/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/08/2018 Fecha egreso: 05/12/2019	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

ANEXO 12

7/6/24, 23:16

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
HIDALGO VARA, LUZ SUSANA DNI 09843328	LICENCIADO EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 03/07/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
HIDALGO VARA, LUZ SUSANA DNI 09843328	LICENCIADA EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 03/07/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
HIDALGO VARA, LUZ SUSANA DNI 09843328	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 14/01/1997 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
HIDALGO VARA, LUZ SUSANA DNI 09843328	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 02/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

ANEXO 13

7/6/24, 23:22

about:blank



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduada	Grado y Título	Universidad
RODRIGUEZ TRUJILLO, SHEILA SHARUKA DNI 45898925	BACHILLER EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 28/11/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ TRUJILLO, SHEILA SHARUKA DNI 45898925	LICENCIADA EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 17/07/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO <i>PERU</i>
RODRIGUEZ TRUJILLO, SHEILA SHARUKA DNI 45898925	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/06/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2020 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
RODRIGUEZ TRUJILLO, SHEILA SHARUKA DNI 45898925	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN MONITOREO FETAL Y DIAGNÓSTICO POR IMÁGENES EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: 02/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/08/2017 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRÉS <i>PERU</i>

ANEXO 14

Validadores de contenido del instrumento:

Gestión del talento humano

Expertos validadores			
Nombre y Apellidos	N° de DNI	Especialidad	Opinión
Mg. Haydee Isabel Saavedra Valladares	18199213	Metodóloga	Aplicable
Mg. Luz Susana Hidalgo Vara	09843328	Temática	Aplicable
Mg. Sheyla Sharuka Rodríguez Trujillo	45898925	Metodóloga	Aplicable

Validadores de contenido del instrumento:

Habilidades tecnológicas

Expertos validadores			
Nombre y Apellidos	N° de DNI	Especialidad	Opinión
Mg. Haydee Isabel Saavedra Valladares	18199213	Metodóloga	Aplicable
Mg. Luz Susana Hidalgo Vara	09843328	Temática	Aplicable
Mg. Sheyla Sharuka Rodríguez Trujillo	45898925	Metodóloga	Aplicable

ANEXO 15



Gestión 2023-2026

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCARAY

Valle materno de los Chankas y cuna de negrillos

Creado el 21 de junio 1925 según Ley 1348

AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO

MEMORANDUM MULTIPLE N° 014 - 2024 – MDH/GM/WHC

DE : Lic. WILMAN HURTADO CORDOVA
Gerente de la Municipalidad Distrital de Huancaray

PARA : TODO EL PERSONAL

ASUNTO : AUTORIZACION PARA ENCUESTA

Ref. documento de solicitud

FECHA : HUANCARAY, 10 de junio del 2024

Mediante el presente documento se les comunica a Ustedes que se AUTORIZA dar las facilidades al señor JOSE LUIS PRADO HUAMAN, en su calidad de estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo para la aplicación de encuesta de recolección de datos para la prueba de estadística de confiabilidad de ALFA DE CRONBACH a partir del día lunes 10 al 14 de junio 2024, para mayor información se remite documentos de referencia (07 FOLIOS)

Es todo cuanto informo para su conocimiento y cumplimiento bajo responsabilidad

Atentamente:



CC/ Archivo
W.H.C./G.M.

Resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos

(ALFA DE CRONBACH)

El análisis de confiabilidad se hizo por una prueba piloto a 15 participantes de la muestra. La evaluación de Alfa de Cronbach se hizo mediante la escala:

Escala	Significado
Coeficiente alfa mayor a 0,9	Excelente
Coeficiente alfa mayor a 0,8	Bueno
Coeficiente alfa mayor a 0,7	Aceptable
Coeficiente alfa mayor a 0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa mayor a 0,5	Pobre
Coeficiente alfa menor a 0,5	Inaceptable

Resultados de confiabilidad del instrumento: Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,893	30

Interpretación:

El valor de Alfa es de 0,893 para el instrumento que mide la gestión del talento humano, por lo tanto, el resultado se encuentra en una escala buena.

Resultados de confiabilidad del instrumento: Habilidades tecnológicas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	30

Interpretación:

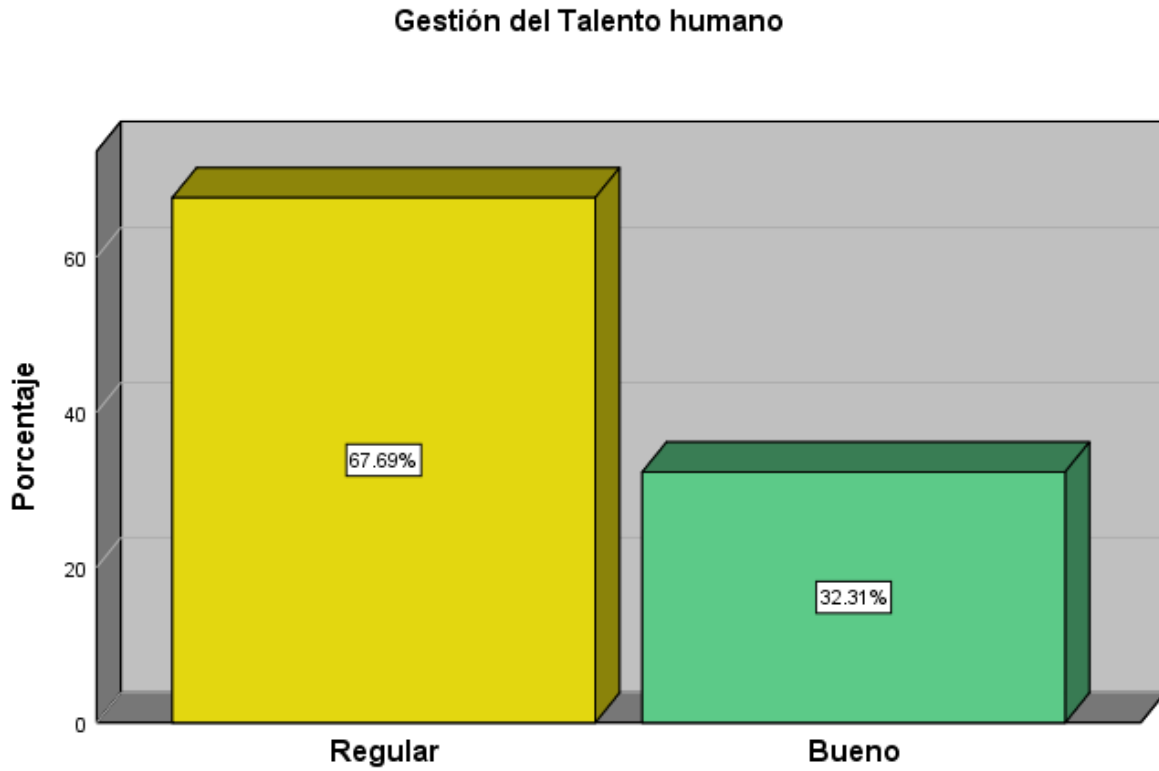
El valor de Alfa es de 0,946 para el instrumento que mide las habilidades tecnológicas, por lo tanto, el resultado se mantiene en una escala con significado excelente.

Anexo 16

Resultados del análisis descriptivo univariado

Figura 1

Estadística grafica de la variable: Gestión del talento humano

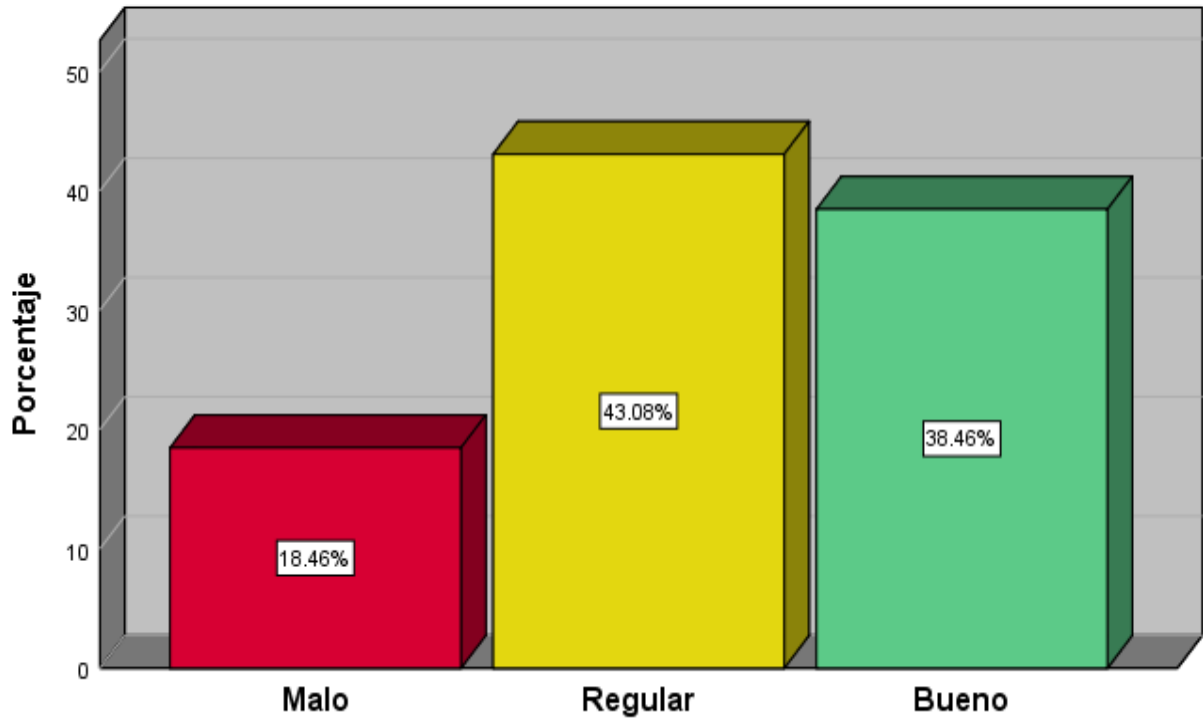


Nota. La figura muestra resultados de la variable Gestión del Talento humano (2024)

Figura 2

Estadística grafica de la dimensión: Participación ciudadana

Participación ciudadana

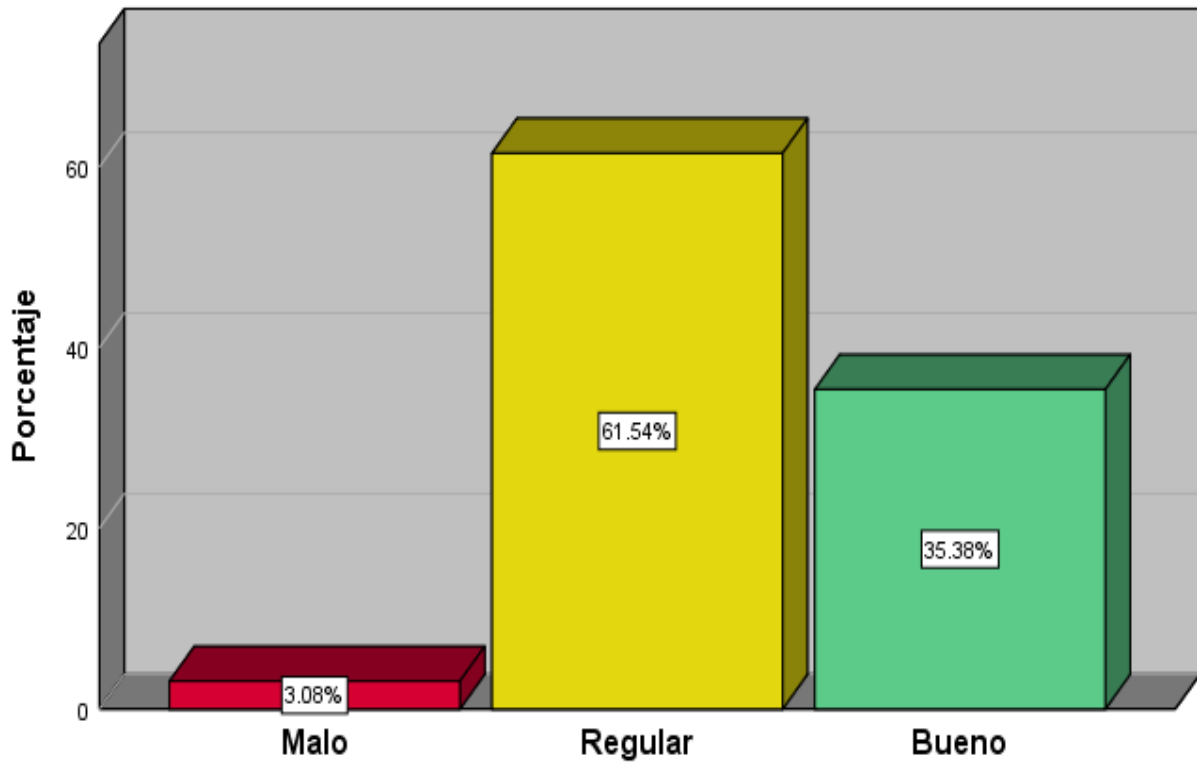


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Participación ciudadana (2024)

Figura 3

Estadística grafica de la dimensión: Transparencia y meritocracia en los procesos de selección

Transparencia y meritocracia en los procesos de selección

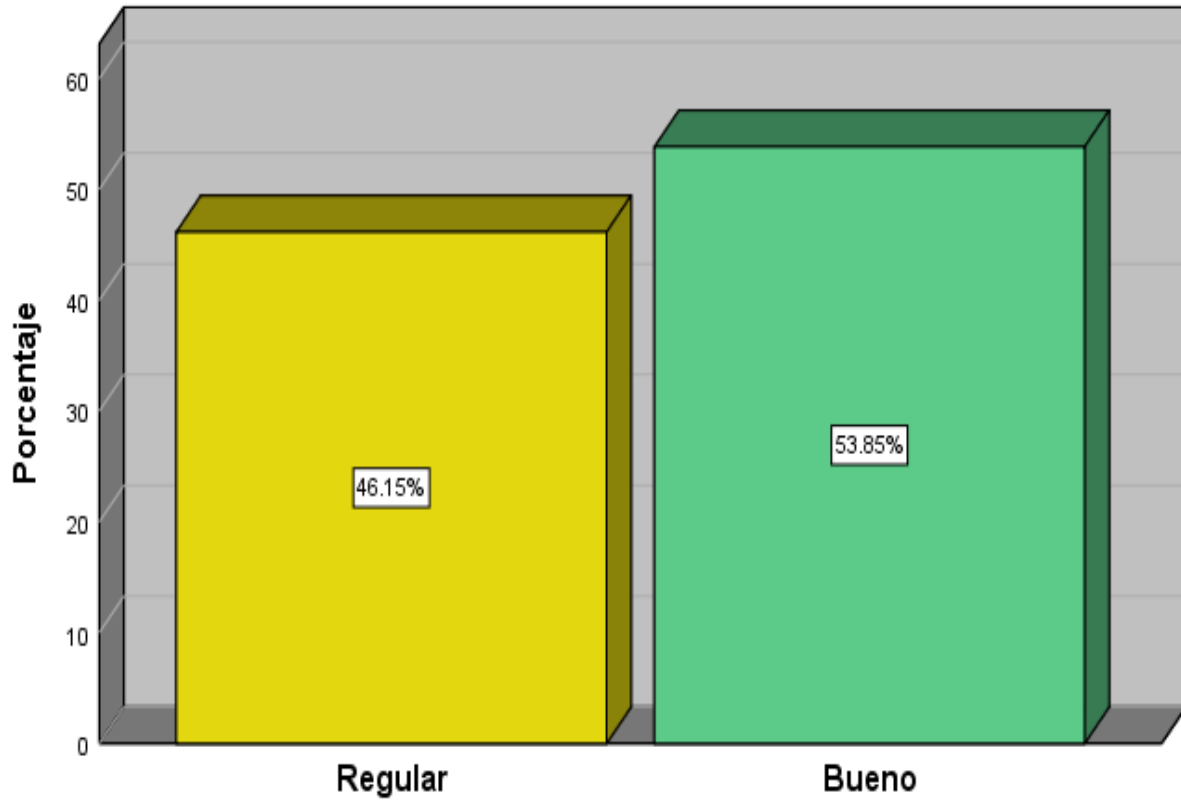


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Transparencia y meritocracia en los procesos de selección (2024)

Figura 4

Estadística grafica de la dimensión: Desarrollo y capacitación continua

Desarrollo y capacitación continua

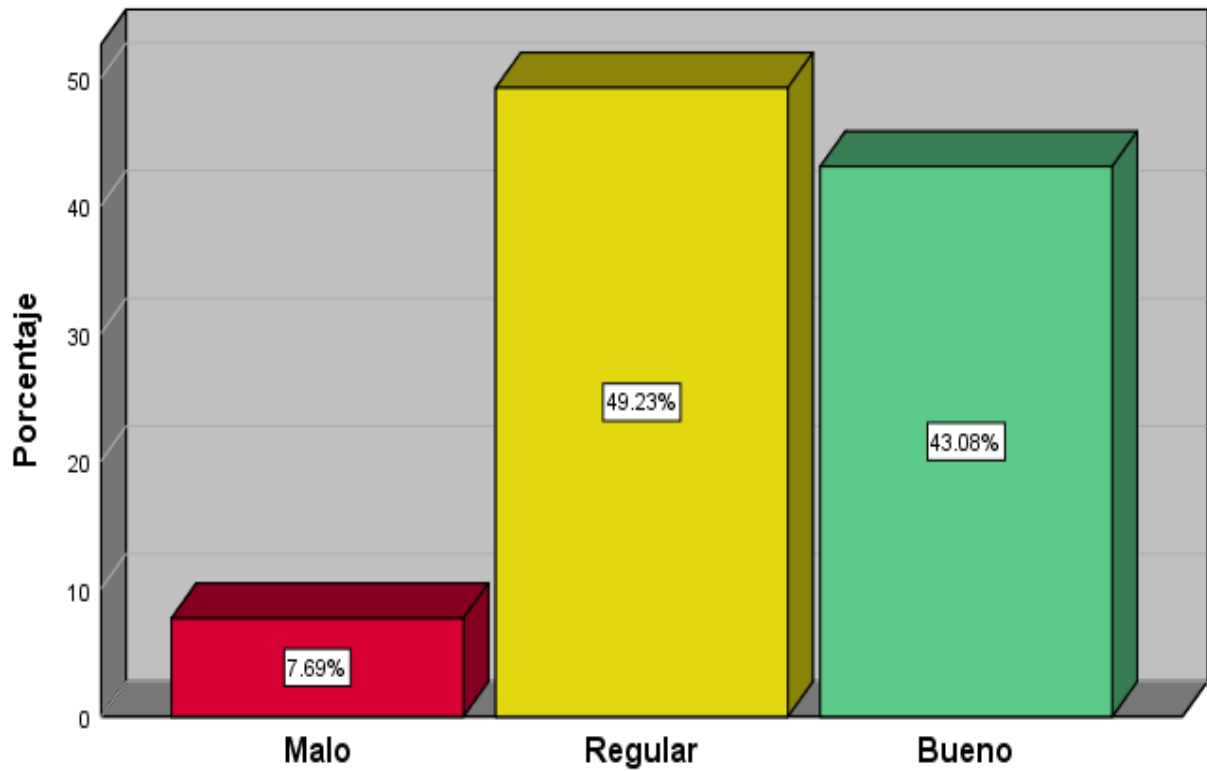


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Desarrollo y capacitación continua (2024)

Figura 5

Estadística grafica de la dimensión: Orientación estratégica

Orientación estratégica

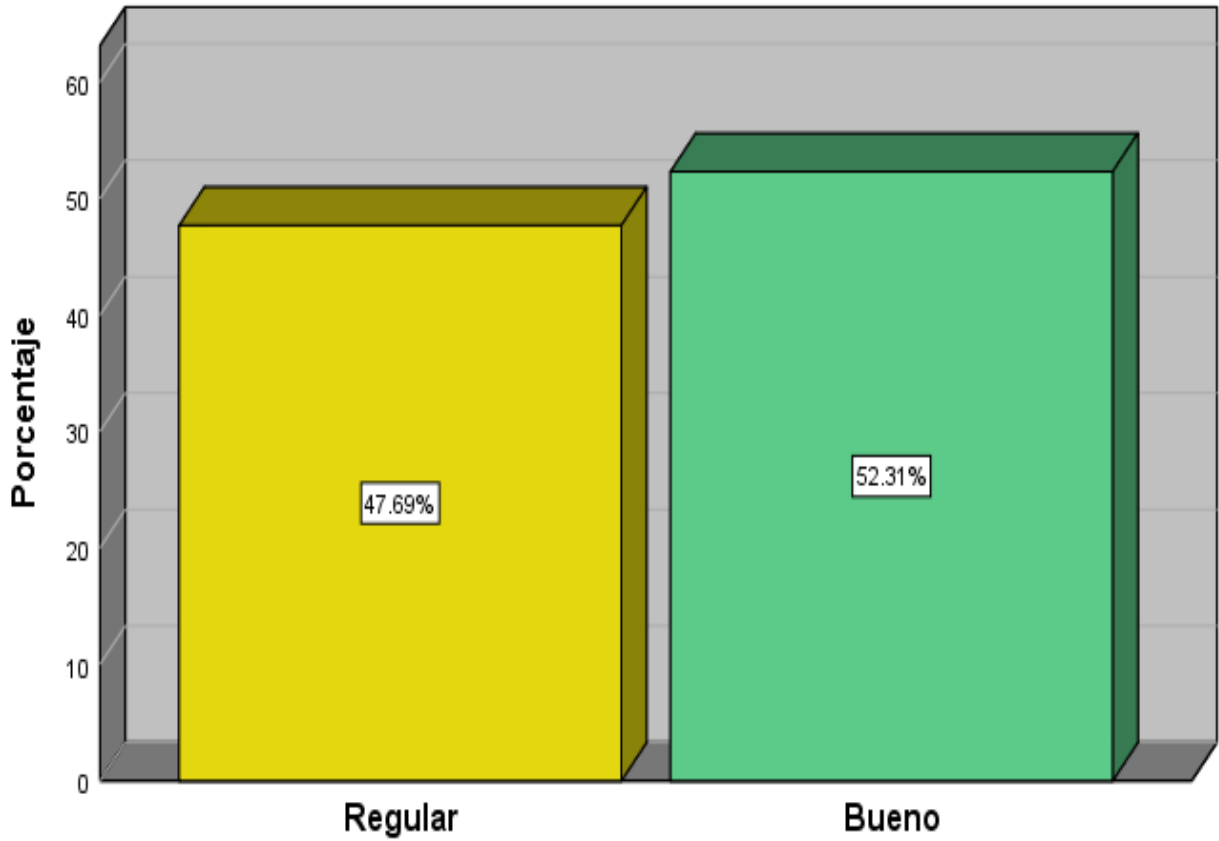


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Orientación estratégica (2024)

Figura 6

Estadística grafica de la dimensión: Cultura organizacional y clima laboral

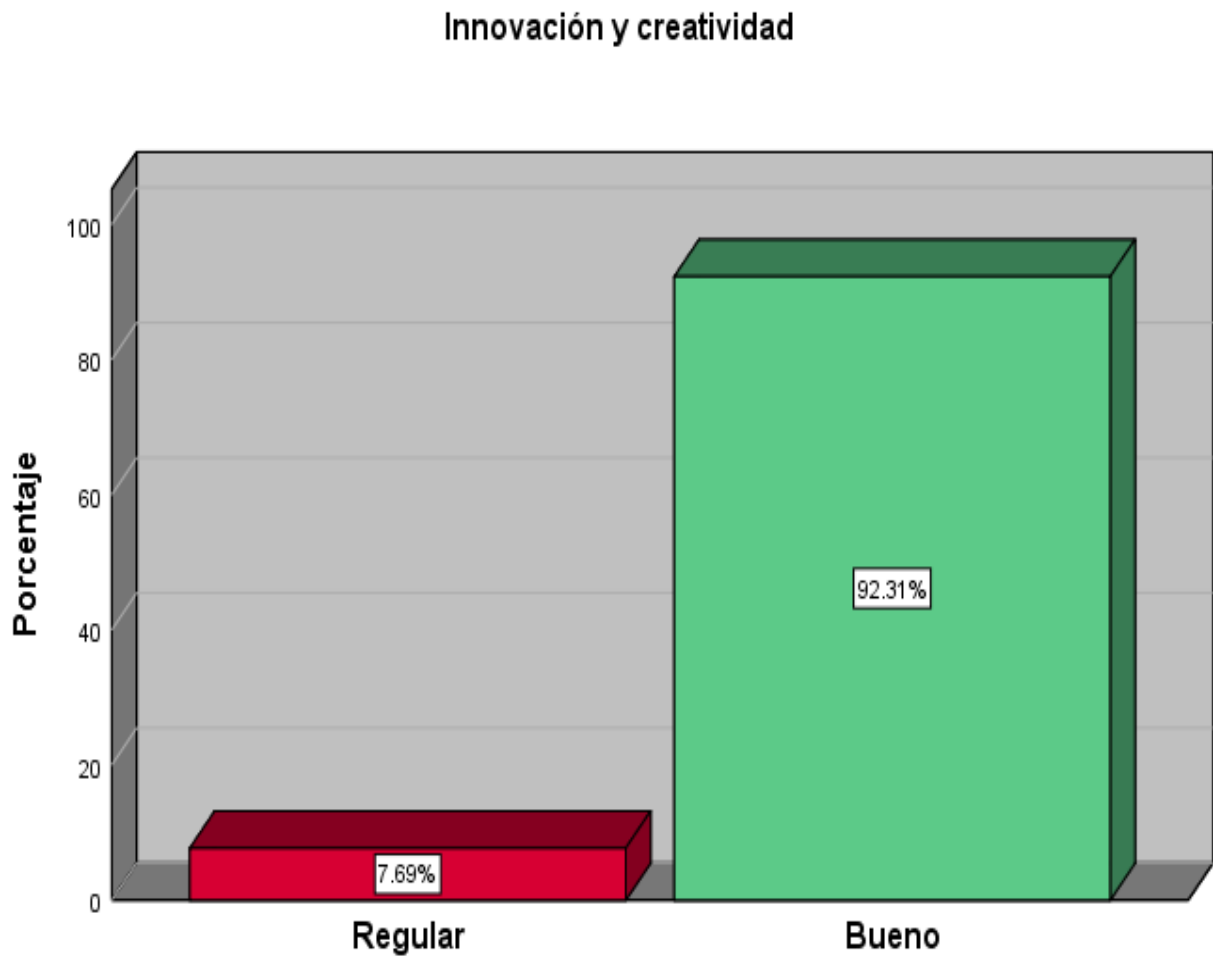
Cultura organizacional y clima Laboral



Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Cultura organizacional y clima laboral (2024)

Figura 7

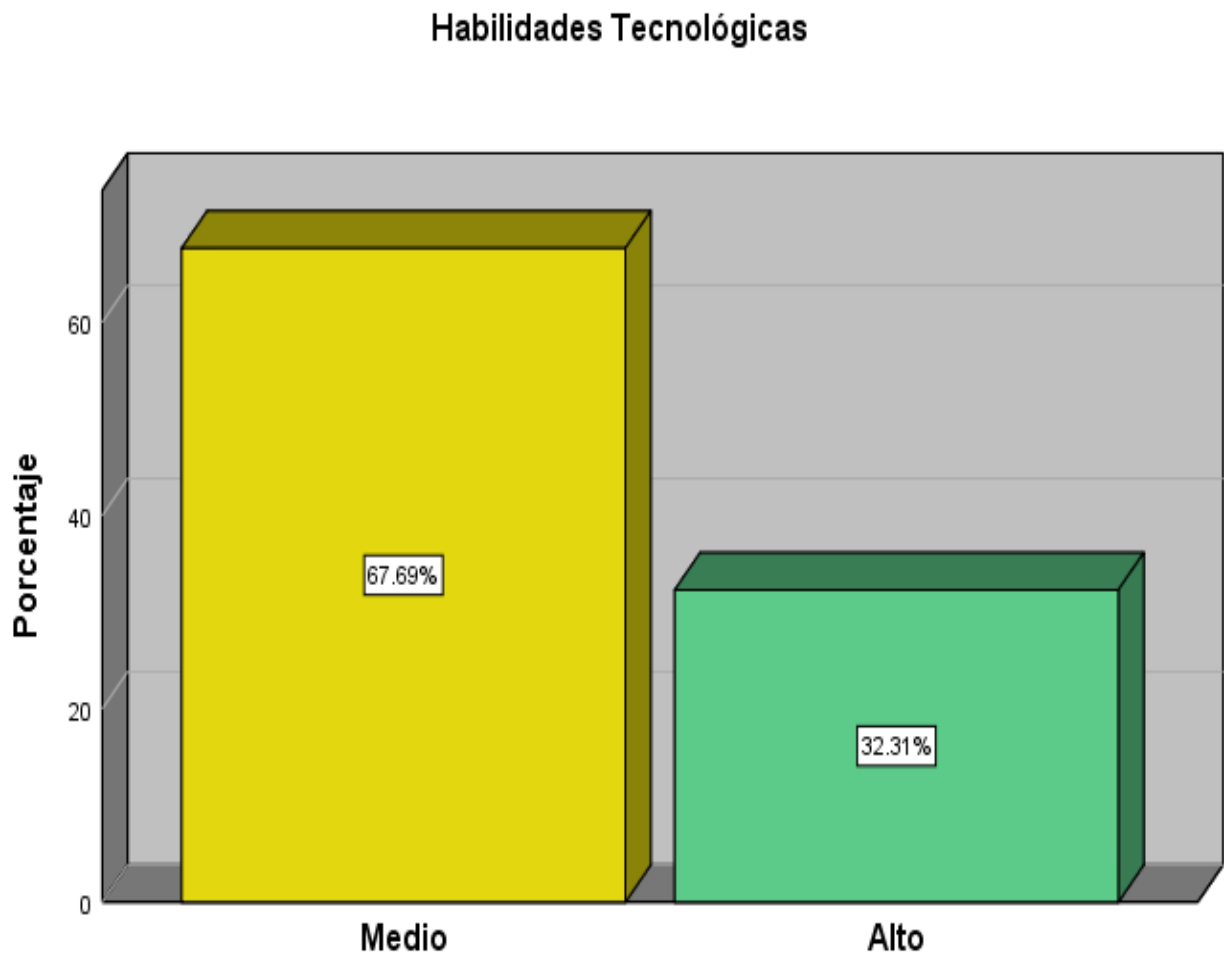
Estadística grafica de la dimensión: Innovación y creatividad



Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Innovación y creatividad (2024)

Figura 8

Estadística grafica de la variable: Habilidades tecnológicas

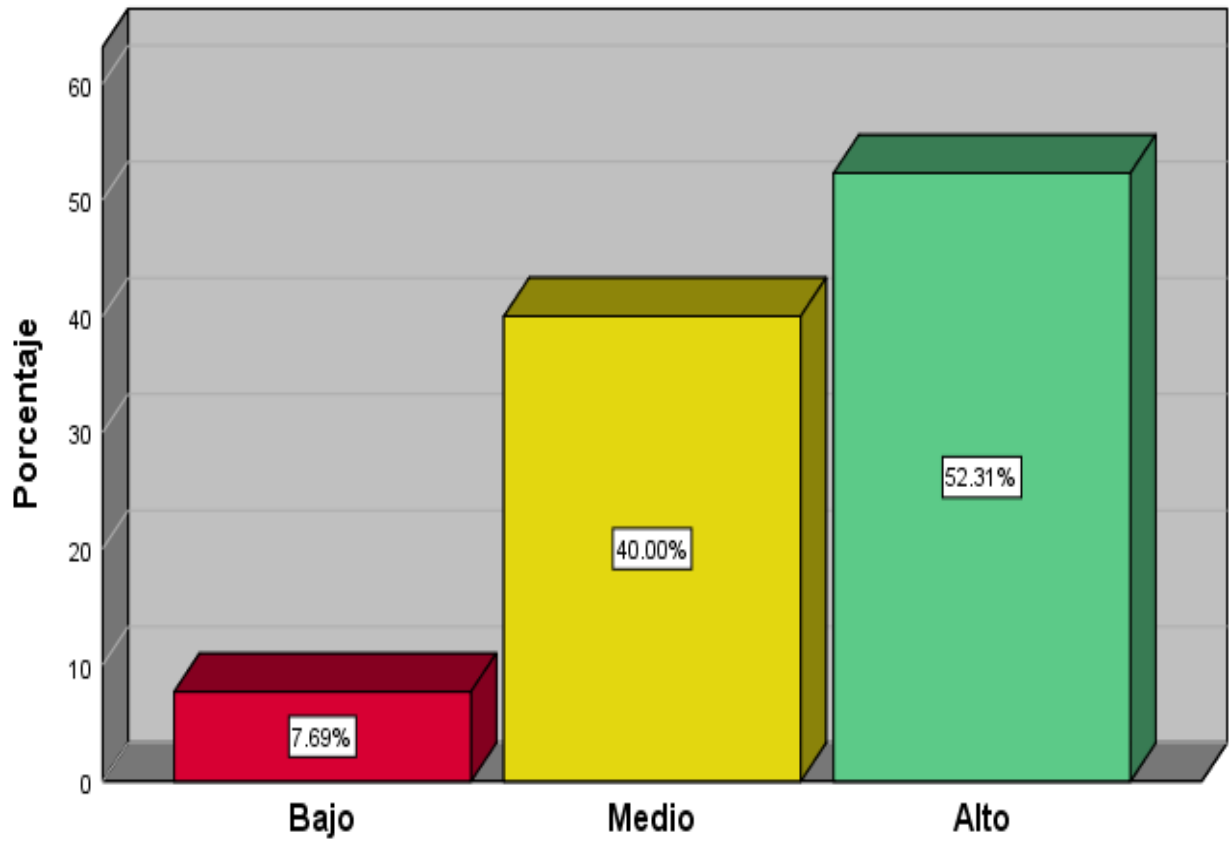


Nota. La figura muestra resultados de la variable Habilidades Tecnológicas (2024)

Figura 9

Estadística grafica de la dimensión: Competencia técnica

Competencia técnica

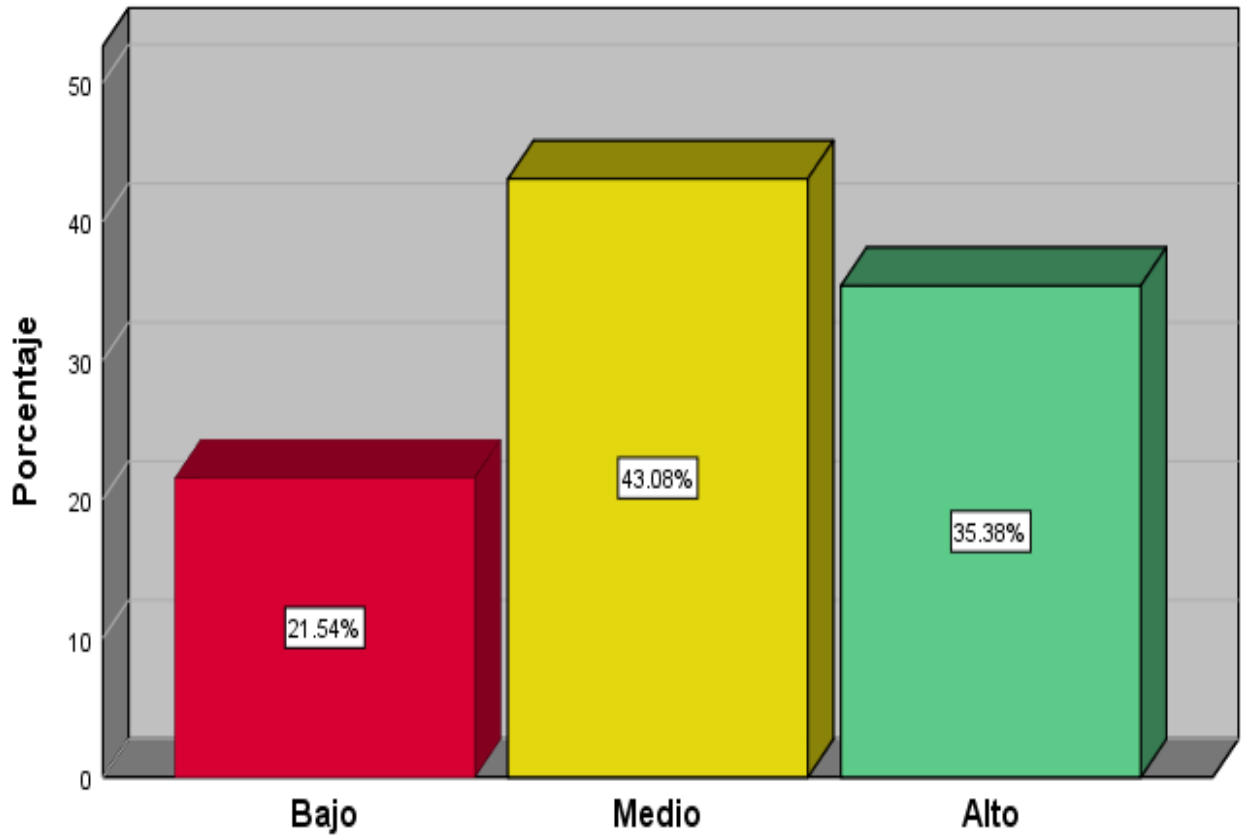


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Competencia técnica (2024)

Figura 10

Estadística grafica de la dimensión: Adaptabilidad tecnológica

Adaptabilidad tecnológica

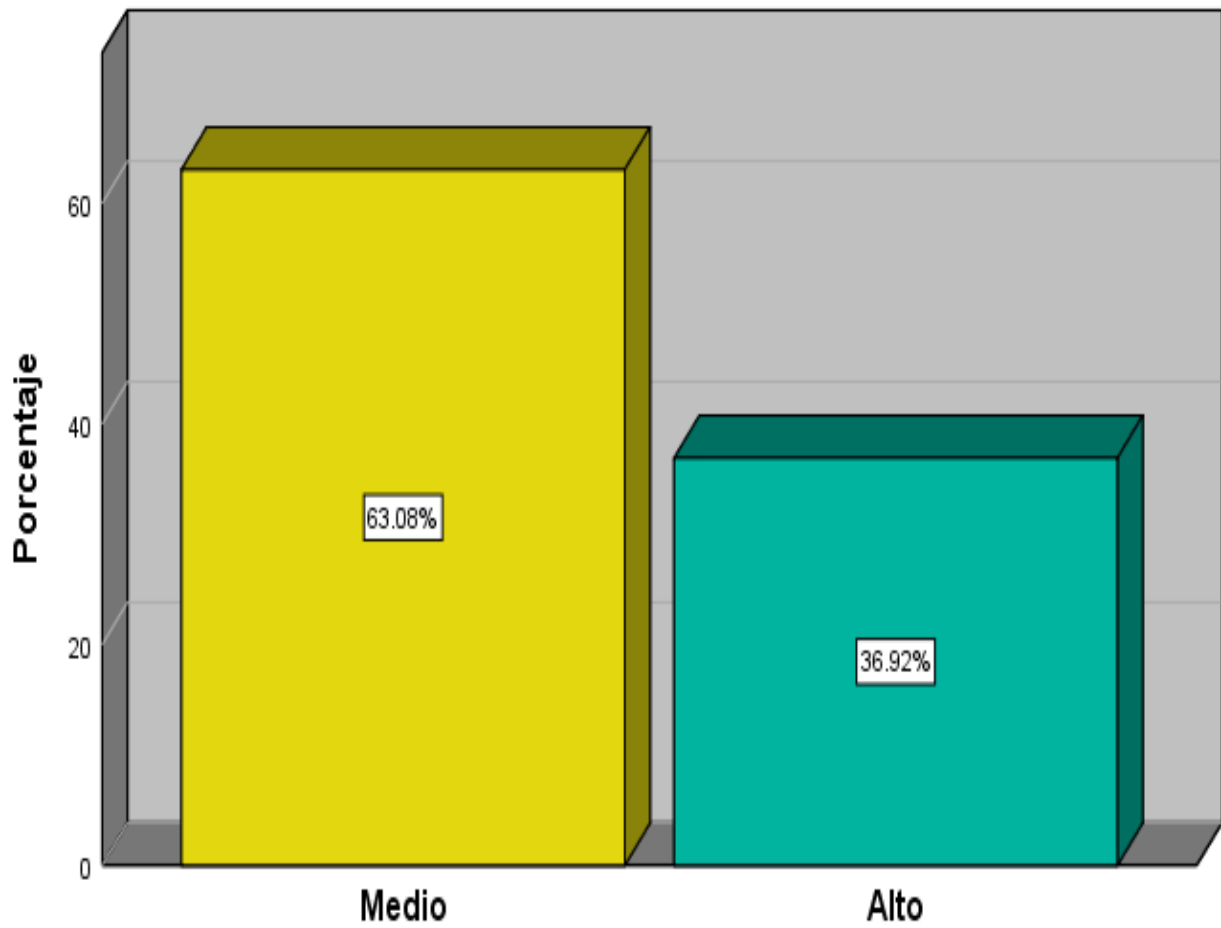


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Adaptabilidad tecnológica (2024)

Figura 11

Estadística grafica de la dimensión: Resolución de problemas

Resolución de problemas

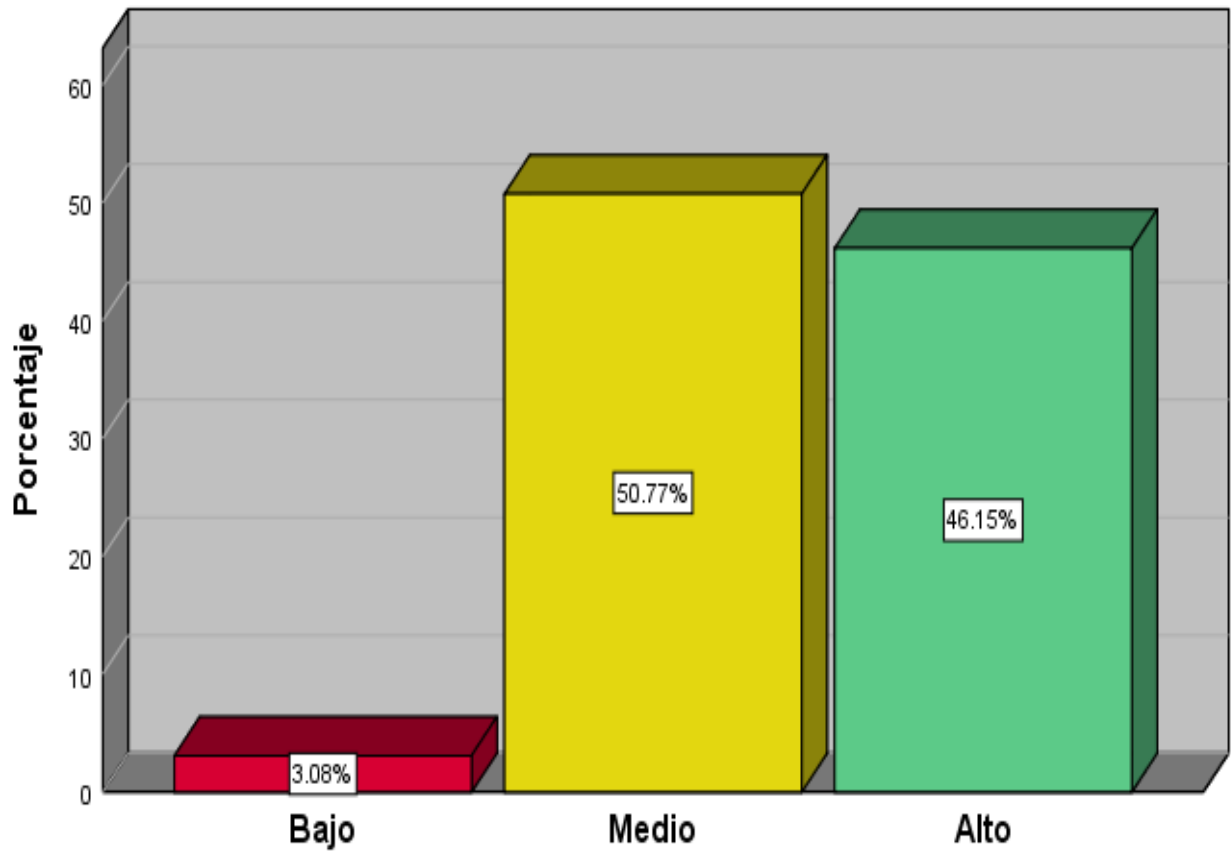


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Resolución de problemas (2024)

Figura 12

Estadística grafica de la dimensión: Competencias digitales

Competencias digitales

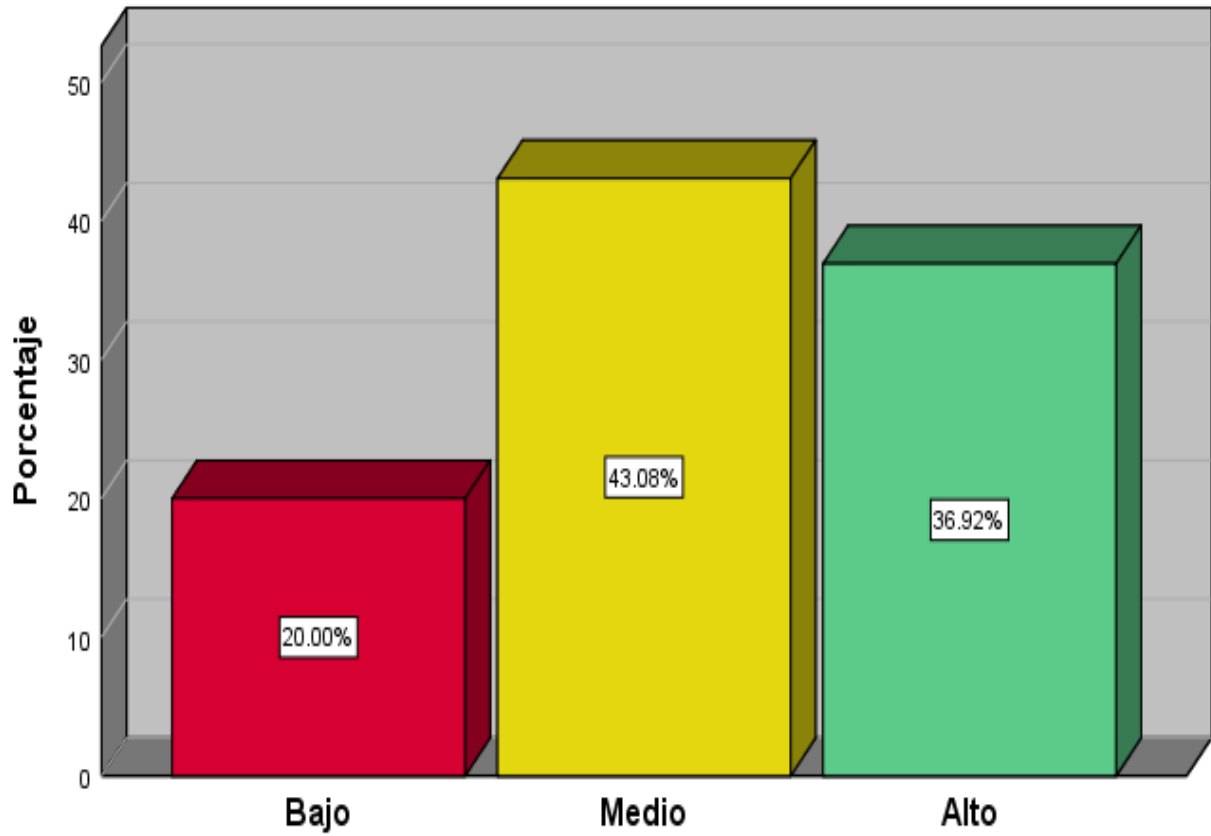


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Competencias digitales (2024)

Figura 13

Estadística grafica de la dimensión: Conciencia de seguridad

Conciencia de seguridad

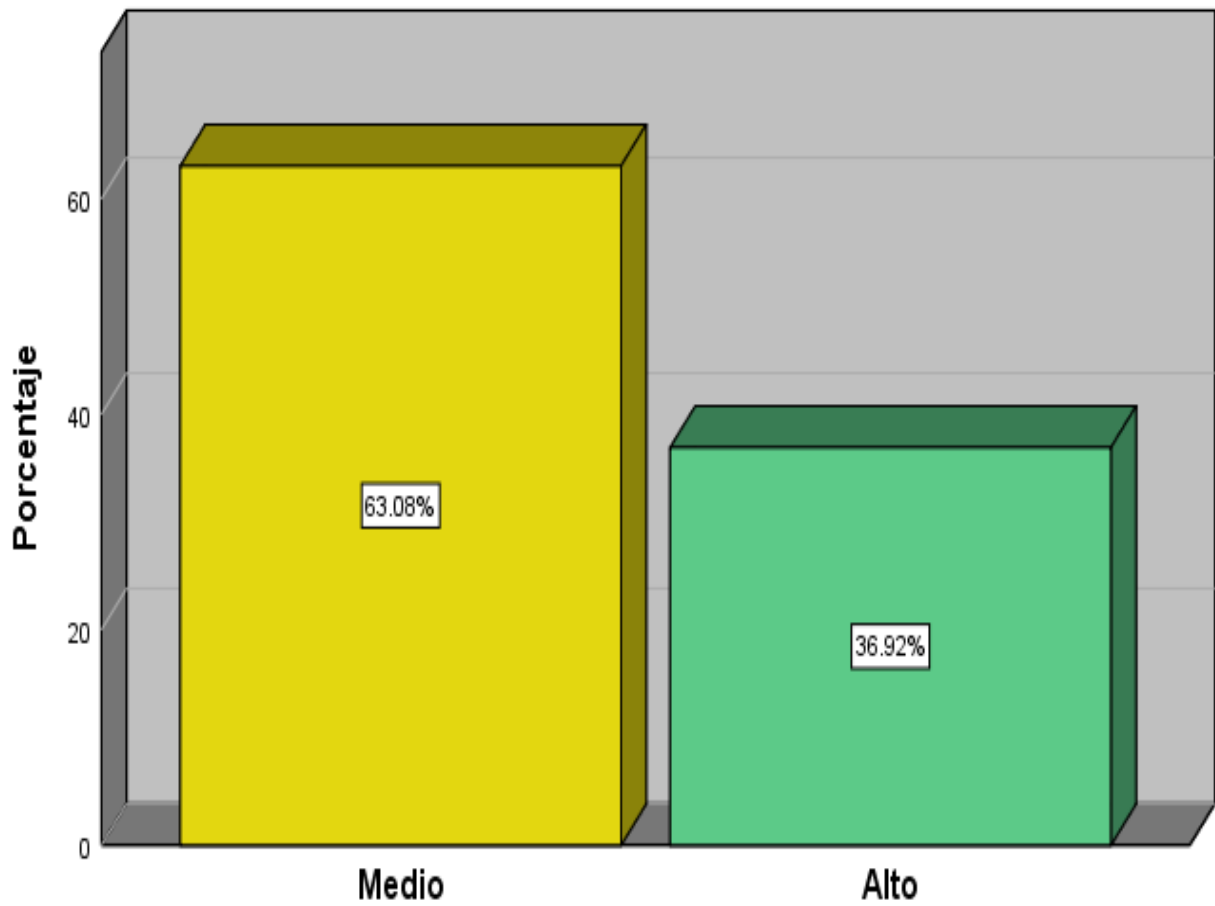


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Conciencia de seguridad (2024)

Figura 14

Estadística grafica de la dimensión: Gestión de la información

Gestión de la información



Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Gestión de la información (2024)

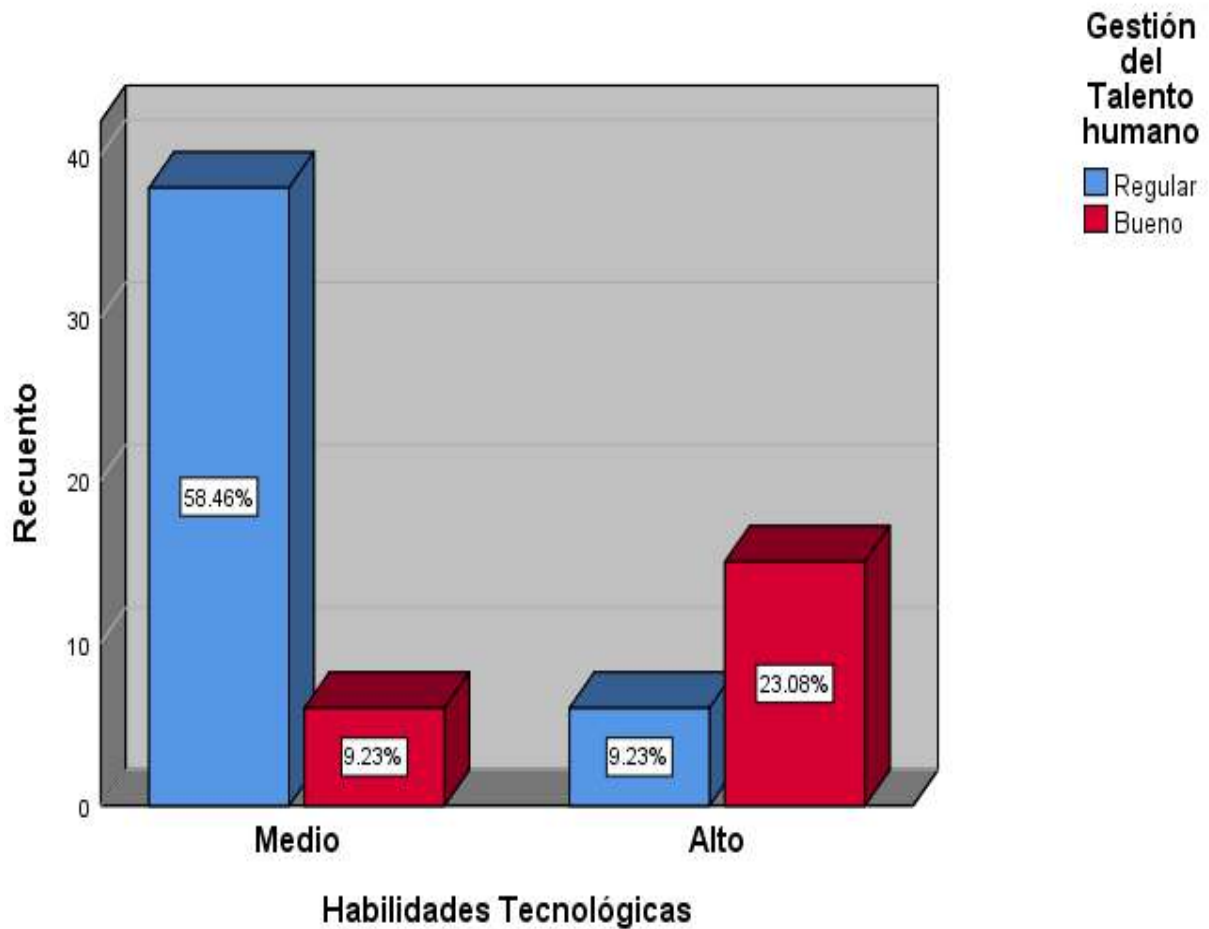
Anexo 15.

Resultados del análisis descriptivo bivariado

Figura 15

**Bivariado entre la variable: Gestión del talento humano
y Habilidades tecnológicas**

Gráfico de barras

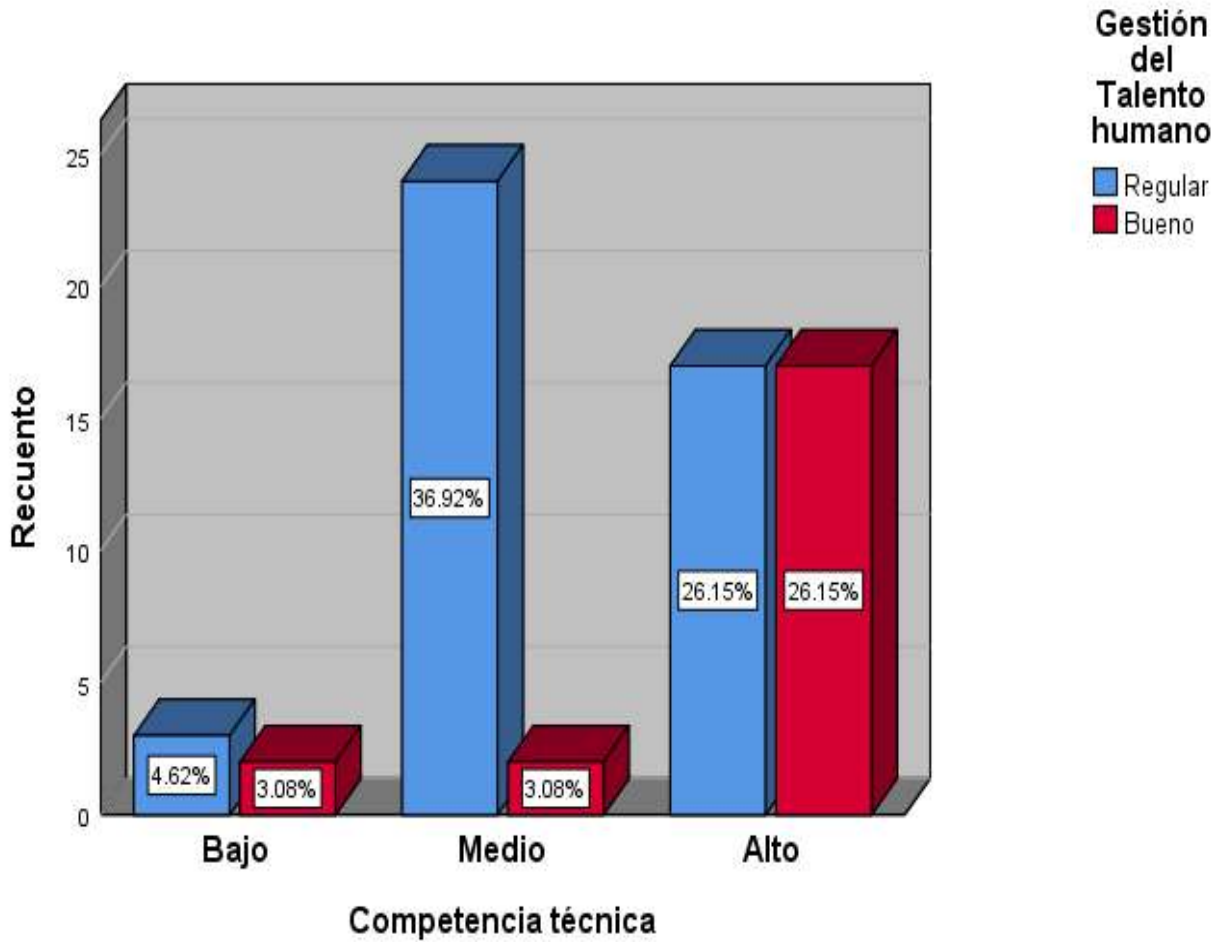


Nota. La figura muestra resultados de la variable Habilidades Tecnológicas y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

Figura 16

Bivariado entre la variable: Gestión del Talento humano y competencia técnica

Gráfico de barras

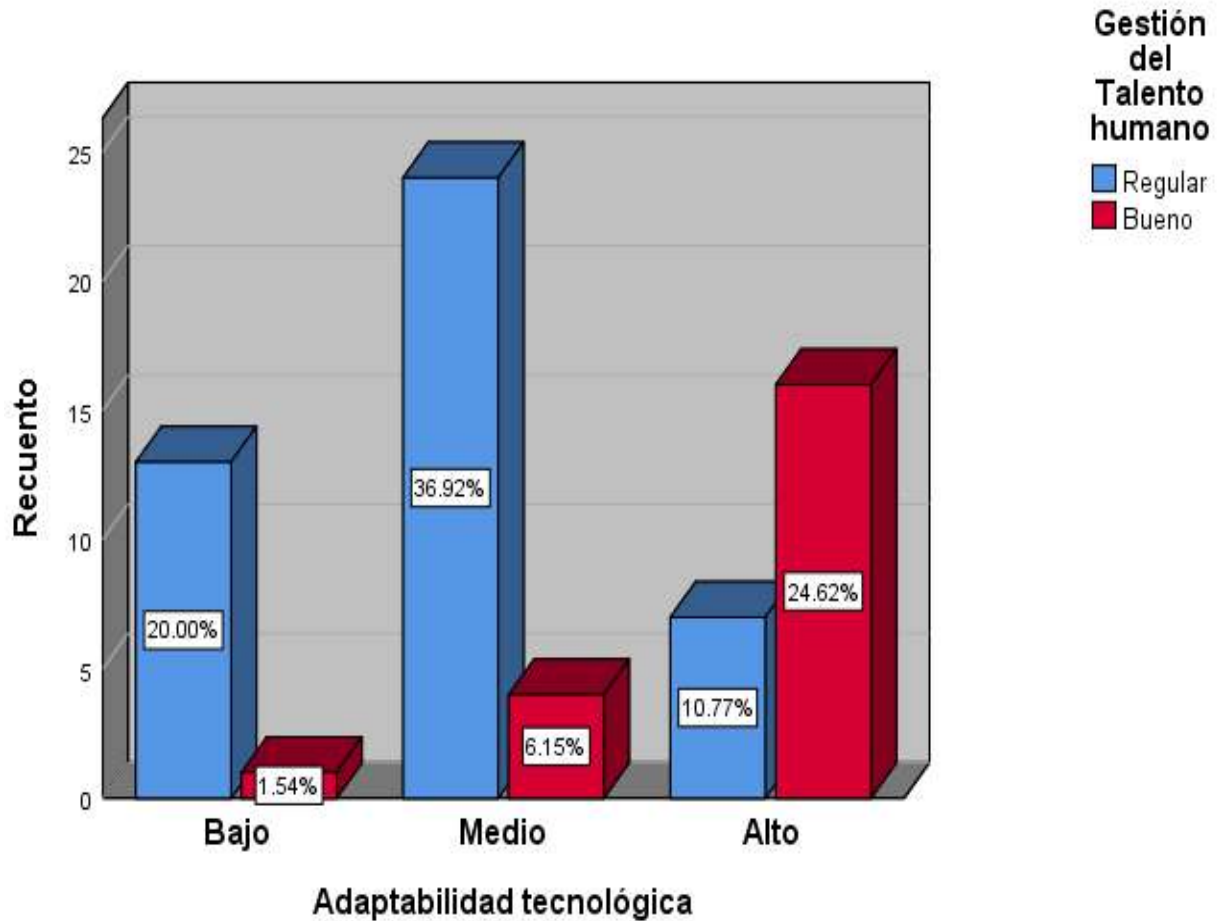


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Competencia técnica y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

Figura 17

Bivariado entre la variable: Gestión del talento humano y adaptabilidad tecnológica

Gráfico de barras

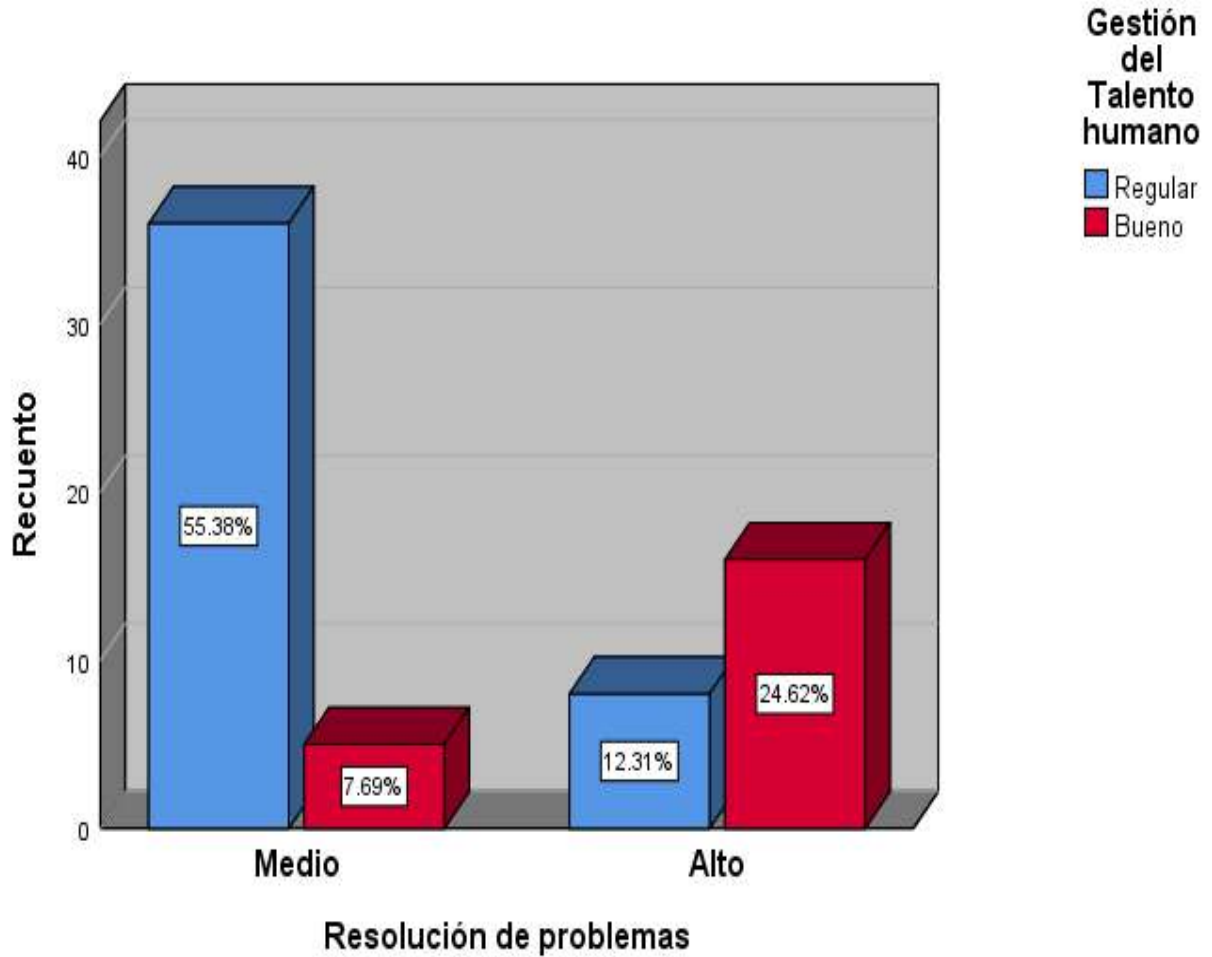


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Adaptabilidad tecnológica y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

Figura 18

**Bivariado entre la variable: Gestión del talento humano
y resolución de problemas**

Gráfico de barras

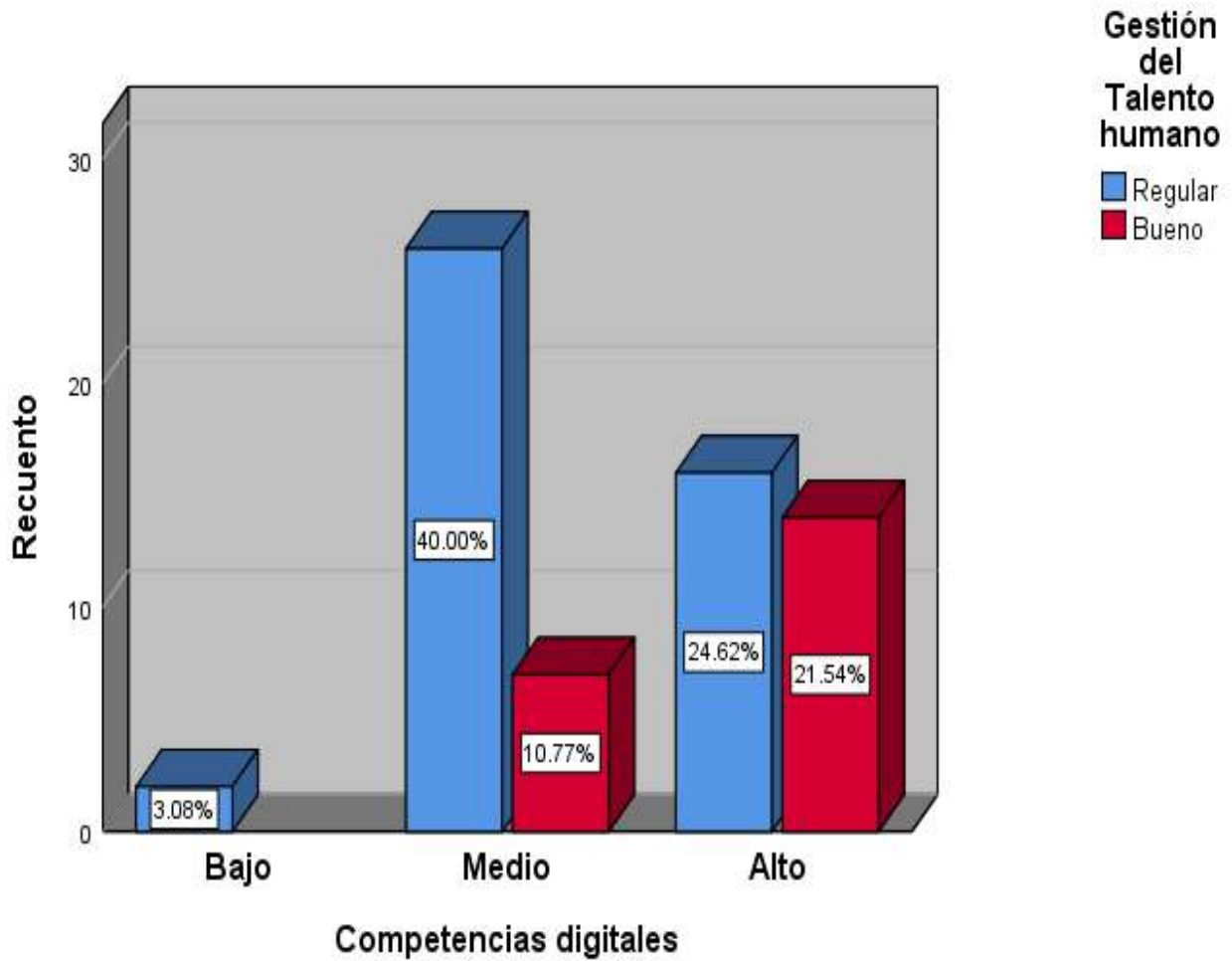


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Resolución de problemas y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

Figura 19

Bivariado entre la variable: Gestión del talento humano y competencias digitales

Gráfico de barras

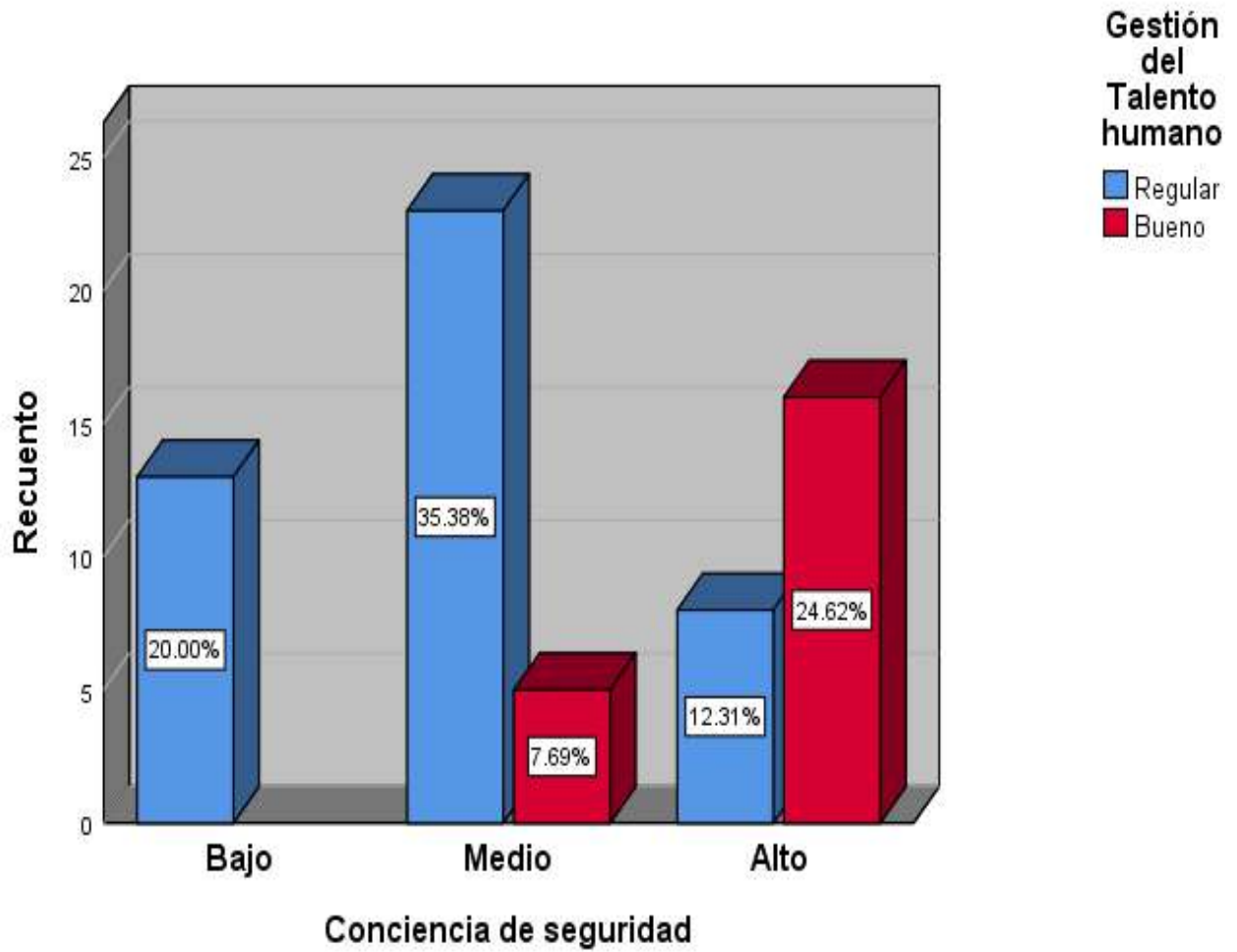


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Competencias digitales y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

Figura 20

Bivariado entre la variable: Gestión del Talento humano y conciencia de seguridad

Gráfico de barras

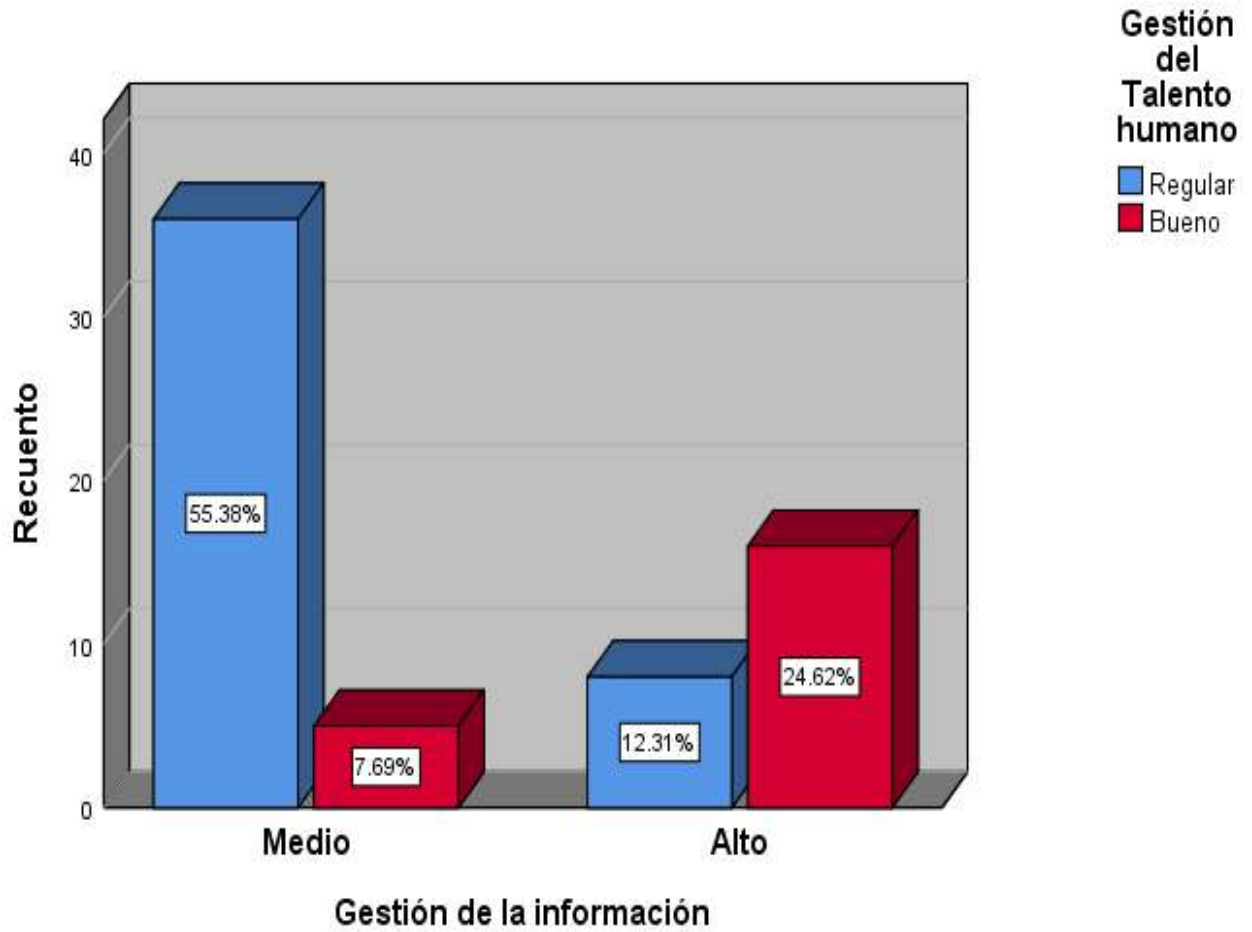


Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Conciencia de seguridad y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

Figura 21

Bivariado entre la variable: Gestión del Talento humano y Gestión de la información

Gráfico de barras



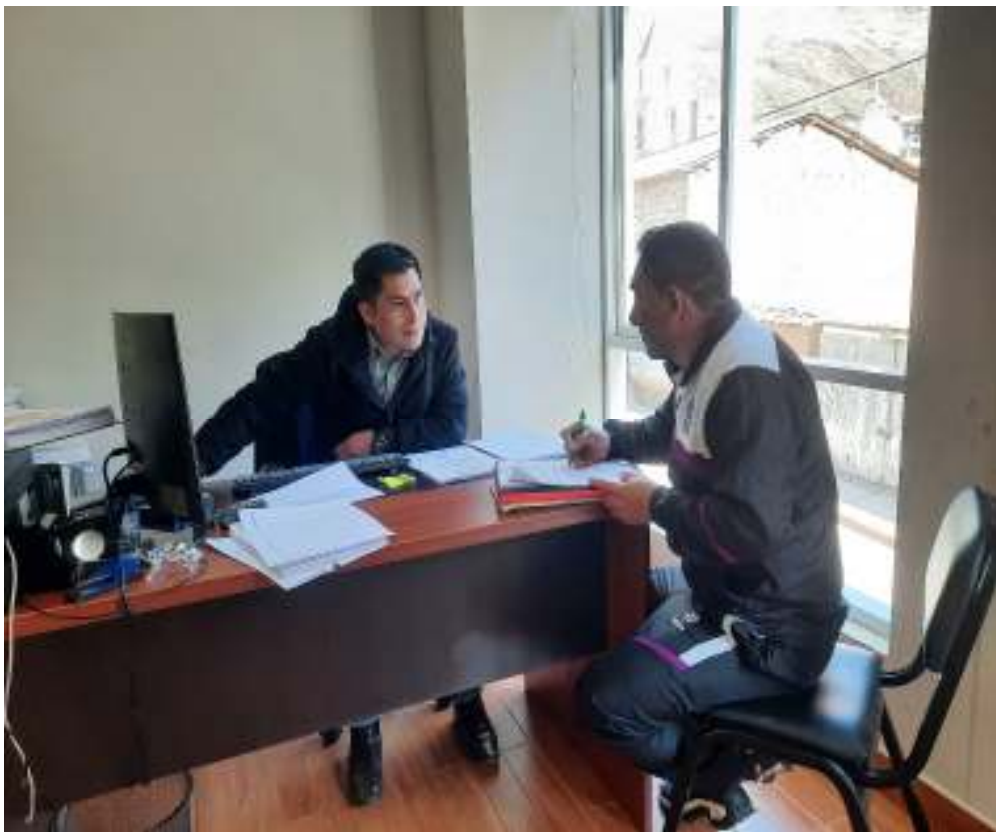
Nota. La figura muestra resultados de la dimensión Gestión de la información y Gestión del Talento humano (2024) – SPSS, 25.0

ANEXO 17
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
FRONTIS DE LA FACHADA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUANCARAY



RECOLECCIÓN DE DATOS PARA LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL
ALFA DE CRONBACH







**FRONTIS DE LA FACHADA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
ANDAHUAYLAS**





INGRESO DE LA CARTA DE PRESENTACION DE LA UCV A LA UNIDAD DE MESA DE PARTES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ANDAHUAYLAS



EJECUCION DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS PROPIOS PARA LA TESIS







