



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y comportamiento laboral del  
personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de  
Yarabamba, Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Herrera Villamar, Juana Solansh (ORCID: 0000-0002-6447-3785)

Mejía Chiappara, Renzo Jorge (ORCID: 0000-0002-5548-5370)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme cumplir mis metas, a mi mamá Angelica, mi papá Víctor y a los que más amo por su apoyo incondicional.

Juana

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres, esposa e hijo que son mi principal guía y motivación para crecer tanto a nivel personal como profesional. A Dios por estar siempre guiando mis pasos y dándome la fuerza necesaria para salir de todas las adversidades que se presentan.

Renzo

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y su equipo humano por la oportunidad y apoyo brindados.

A la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba por permitirnos realizar la presente investigación en sus instalaciones y brindarnos todas las facilidades.

Al Dr. Edwin Arce Álvarez por su tiempo y dedicación.

## Índice de contenidos.

	Pág.
Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos. ....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2. Variables y operacionalización .....	25
3.3. Población (criterios selección), muestra, muestreo, unidad análisis.....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	28
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Método de análisis de datos .....	31
3.7. Aspectos éticos.....	32
IV. RESULTADOS .....	33
V. DISCUSIÓN.....	49
VI. CONCLUSIONES .....	54
VII. RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Personal administrativo</i> .....	27
Tabla 2 <i>Técnica e instrumento</i> .....	28
Tabla 3 <i>Validación del instrumento</i> .....	29
Tabla 4 <i>Escala de medición de Alfa de Cronbach</i> .....	29
Tabla 5 <i>Prueba de confiabilidad, variable independiente</i> .....	30
Tabla 6 <i>Prueba de confiabilidad, variable dependiente</i> .....	30
Tabla 7 <i>Dimensión identificación y selección</i> .....	33
Tabla 8 <i>Dimensión proporcionar habilidades y conocimientos</i> .....	34
Tabla 9 <i>Dimensión retención</i> .....	35
Tabla 10 <i>Dimensión actitudes</i> .....	36
Tabla 11 <i>Dimensión personalidad</i> .....	37
Tabla 12 <i>Dimensión percepción</i> .....	38
Tabla 13 <i>Dimensión aprendizaje</i> .....	39
Tabla 14 <i>Dimensión motivación</i> .....	40
Tabla 15 <i>Prueba de normalidad</i> .....	41
Tabla 16 <i>Interpretaciones del coeficiente Rho Spearman</i> .....	42
Tabla 17 <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	43
Tabla 18 <i>Prueba de la primera hipótesis específica</i> .....	45
Tabla 19 <i>Prueba de la segunda hipótesis específica</i> .....	46
Tabla 20 <i>Prueba de la tercera hipótesis específica</i> .....	48

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema de diseño de investigación</i> .....	25

## Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba – Arequipa 2021. La metodología utilizada fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo - correlacional, y diseño no experimental - transeccional. Asimismo, se consideró una muestra censal conformada por 101 colaboradores, que es el total de la población, utilizándose la encuesta como técnica de recolección de información y como instrumento dos cuestionarios en escala Likert con 30 ítems cada uno, validados mediante juicio de expertos, obteniendo su confiabilidad a través de la aplicación del coeficiente de Alfa de Cronbach, igual a 0.927 y 0.913 respectivamente. Para el procesamiento de la información se empleó el programa SPSS V26 y la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov. Se determinó la correlación de variables mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un Rho de Spearman igual a 0.797 de donde se concluyó que si existe una relación positiva muy fuerte entre las variables gestión del talento humano y comportamiento laboral.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, comportamiento laboral y desempeño laboral.

## **Abstract**

The general objective of this thesis was to determine the relationship between the management of human talent and the work behavior of the administrative staff of the District Municipality and Villa de Yrabamba - Arequipa 2021. The methodology used was applied type, quantitative approach, descriptive-correlational level , and non-experimental - transectional design. Likewise, a census sample made up of 101 collaborators was considered, which is the total population, using the survey as an information collection technique and as an instrument two Likert scale questionnaires with 30 items each, validated by expert judgment, obtaining its reliability through the application of Cronbach's Alpha coefficient, equal to 0.927 and 0.913 respectively. For the information processing, the SPSS V26 program and the Kolmogorov-Smirnov normality test were used. The correlation of variables was determined by applying the Spearman Rho correlation coefficient, obtaining a Spearman Rho equal to 0.797 from which it was concluded that there is a very strong positive relationship between the variables human talent management and work behavior.

**Keywords:** Human talent management, work behavior and work performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Según Chiavenato (2020) la historia de las interacciones entre organizaciones y personas ha estado enfocada en la capacidad de previsión y en las supervisiones típicas de los modelos administrativos, cuya aplicación está claramente fundamentada en el enfoque del comportamiento humano. El mundo cambia con una gran rapidez, durante toda la historia del ser humano siempre existieron cambios, pero jamás de la magnitud, la velocidad y el impacto de los que suceden ahora. Varios aspectos favorecen ello: los cambios tecnológicos, políticos, económicos, legales, culturales, demográficos, sociales y ecológicos, que trabajan de manera conjunta y sistemáticamente, en un área de fuerzas activas generando resultados impensables y colocando a las organizaciones en la imprevisibilidad e incertidumbre (p.1).

También, de acuerdo con Chiavenato (2020) lo que sucede en el exterior de la organización impacta significativamente en lo que ocurre internamente; es esencial ver el ámbito externo para ajustar el comportamiento de cada organización y orientarla al futuro, debido a que este será completamente distinto al escenario actual. El mundo dejó de ser lineal para ser exponencial. Es preciso que nos adecuemos a él, considerando la rapidez con la que llega. En este panorama tan cambiante y evolutivo, el área de gestión del talento humano es considerada dentro de todas como una de las más susceptibles a cambios en las organizaciones (p.1).

En el contexto internacional, según los últimos estudios de ManpowerGroup (2021), realizados en España en relación al área del talento humano, hizo énfasis en la importancia de la gestión y su efecto social tanto en su propia área como en su entorno externo, y la escasez del talento humano a nivel mundial, el cual alcanzó el nivel más alto en los últimos 15 años, representado por el 69%, debido a que cada vez es más complicado hallar perfiles con las competencias a nivel social y conocimientos de índole técnico necesarios para su desempeño; el Covid-19 modificó las competencias con mayor demanda, dando inicio a la más grande transformación laboral. Esta transformación laboral tras la pandemia produjo que las organizaciones requieran personal que posean competencias como la resiliencia y la colaboración (pp.1-27).

Por otra parte, Cedeño y Faubla (2016) afirmaron que en Ecuador el talento humano es considerado el elemento primordial y de mayor importancia dentro de una organización, debido a que este participa diariamente en todas sus labores y por lo tanto es capaz de conducirla hacia el éxito o fracaso, dependiendo de las capacidades individuales con las que interaccione y si se siente satisfecho, caso contrario no encontrará esa motivación u orientación necesaria para involucrarse con los objetivos planteados por la organización. Además, dicen que el comportamiento laboral o comportamiento de los individuos en el ámbito laboral consiste en estudiar a cada individuo, analizando los aspectos que determinan su manera de actuar y los efectos que causen sus características individuales en las labores que realiza, en otras palabras, el desempeño que proveen en sus labores (p.21-22).

En el contexto nacional, según Anastacios et al. (2020) la gestión del talento humano en las Municipalidades, constituye un elemento estratégico que favorece la creación de la competitividad y calidad de los servicios locales, por consiguiente, se transforma en una disciplina, que ofrece un nexo conceptual, de la gestión de los recursos humanos y la competitividad organizacional, dado que a través de ella se obtiene ventajas competitivas, permitiendo así aplicar sistemas de gestión del talento humano, reconociendo que el componente humano facilita el éxito en las organizaciones, a través de la aplicación de procesos, seleccionando personal competente, capacitándolos y contribuyendo en su desarrollo (p. 439).

Además, Anastacio et al. (2020) dicen que, la dirección estratégica de los recursos humanos proporciona valor y su continua práctica dirige a mejores resultados positivos de las organizaciones, originando así ventajas competitivas, el talento humano es importante para la organización, debido a que es el único que cuenta con conocimiento, actitudes, habilidades y experiencias, las cuales tienen que fortalecerse continuamente (p. 439).

Por otro lado, Rejes (2020) dijo que, en el ambiente laboral, el comportamiento del individuo refleja el comportamiento de la organización propiamente dicha, teniendo un impacto en ella (p. 7).

En el contexto local, la realidad problemática de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba, con base en los planteamientos de Robbins y Coulter (2018), refleja una deficiente planeación de recursos humanos, realizada sin base en sus necesidades reales, originando así, un inadecuado proceso de reclutamiento y selección, al mismo tiempo la inducción y capacitación que brindó a sus colaboradores fue insuficiente, a la vez la retención de estos colaboradores ya capacitados es limitada, generando fuga de personal idóneo. Muchas veces los colaboradores no se sintieron identificados y satisfechos con la labor que realizan, presentando también baja percepción, motivación y aprendizaje, influyendo esto en el comportamiento laboral de los colaboradores en la Entidad, afectando el desempeño de sus funciones y la efectividad de la Municipalidad (pp. 380-484).

Asimismo, referente a la justificación de la investigación, se procedió con la justificación teórica, donde su propósito fue profundizar los conocimientos referentes a la relación entre las variables gestión del talento humano y comportamiento laboral, considerando además sus dimensiones e indicadores, para lo cual se utilizó teorías de distintos autores que servirán como precedente para futuros estudios relacionados a este.

Por otro lado, en relación a la justificación práctica, la presente investigación propuso soluciones a los diversos problemas que presenta la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba, lo cual sirvió de soporte para la Entidad estudiada, pudiendo también ser utilizado para estudios u organizaciones que posean similar problemática.

Con respecto a la justificación metodológica, para determinar la relación entre las variables gestión del talento humano y comportamiento laboral, esta investigación fue tipo aplicada debido a que busca resolver problemas, con enfoque cuantitativo, siendo necesario corroborar las hipótesis planteadas mediante la estadística, asimismo fue de nivel descriptiva, correlacional con diseño no experimental transeccional, al no manipular sus variables, dándose su estudio en un momento específico. Para recolectar la información aplicó dos cuestionarios elaborados con base en el método de escala Likert, validados por juicio de expertos y determinando su confiabilidad por medio del uso del coeficiente Alfa de Cronbach.

En relación a la justificación social, esta investigación tuvo significancia para la sociedad, ya que ayuda promoviendo la mejoría permanente de la gestión de los talentos humanos en Entidades Municipales de muchas comunidades, contribuyendo a la mejora del comportamiento laboral de sus colaboradores, lo cual impacta positivamente en su desempeño convirtiéndose en una ventaja competitiva que mejora la eficiencia de la organización.

Considerando lo expresado anteriormente, se formuló el problema general mediante la interrogante ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021?, del mismo modo las interrogantes de los problemas específicos, primera interrogante ¿Cómo se relaciona la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad?, segunda interrogante ¿Cómo se relaciona la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad? y por último tercera interrogante ¿Cómo se relaciona la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad?.

Adicionalmente en cuanto a los objetivos, se estableció como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, y como objetivos específicos, en primer lugar, determinar la relación entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad, en segundo lugar, determinar la relación entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad, y por último en tercer lugar, determinar la relación entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

Igualmente con respecto a la hipótesis, se planteó como hipótesis general que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, y como hipótesis específicas, en primer lugar, existe

relación significativa entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad, en segundo lugar, existe relación significativa entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad y por último en tercer lugar, existe relación significativa entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

## II. MARCO TEÓRICO

Presentamos los trabajos realizados previamente que respaldan la investigación, considerando cinco antecedentes de nivel internacional y cinco de nivel nacional.

En el ámbito internacional, iniciamos con Frías (2021) en su tesis “Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado”, donde su objetivo fue determinar la relación existente entre sus variables. La metodología fue tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado, aplicado a una muestra conformada por 6 empresas de una población total de 65, además para la confiabilidad usó el coeficiente Alfa de Cronbach y se analizó la correlación de variables con el coeficiente de Spearman. Resultando correlaciones que oscilan entre Rho de Spearman = 0.419 y Rho de Spearman = 0.554 respectivamente para cada dimensión. Concluyó que existe correlación positiva entre las variables estudiadas y cada factor, la correcta gestión del talento humano eleva la calidad de vida. El investigador sugirió como aporte capacitar permanentemente a sus colaboradores ya que ello repercute en el desarrollo organizacional.

Continuando, Ogolo (2018) en su tesis “Analysis of talent management strategies and its influence on the performance of Non-Governmental Organizations in Kenya”, donde su objetivo fue examinar la influencia de una variable sobre la otra. La metodología fue de enfoque descriptivo y mixto (cualitativo y cuantitativo). Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado, se aplicó a la población total conformada por 47 jefes de departamento, además para la confiabilidad usó el coeficiente Alfa de Cronbach. Resultando en cuanto a la variable de estrategias de gestión del talento que el 41% de Organismos No Gubernamentales (ONG) usan estrategias donde mezclan la reputación de la organización, las capacitaciones, la oportunidad de desarrollarse, remuneración acorde al mercado y flexibilidad laboral; el 20.5% usan estrategias en relación al régimen laboral y por último el 10.3% mezcla estrategias como remuneraciones acordes al mercado brindando oportunidades de desarrollo y capacitación. En cuanto a la variable desempeño se

obtuvo que el 58.97% respondió que estaba mejorando mientras que el 42.03% respondió que era constante. Concluyó que las ONG de Kenia comprenden la relevancia de atraer, capacitar y retener al personal adecuado con el fin de lograr los objetivos trazados. Recomendó hacer investigaciones adicionales relacionadas al tema, pero en otras industrias con la finalidad de aprovechar mejor el talento de cada empleado.

Asimismo, Oluoch (2017) en su tesis “The effects of talent management processes on performance of young professionals: a case of trufoods”, donde su objetivo fue determinar el efecto de una variable en la otra. La metodología fue de enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo) y diseño descriptivo. Recolectó su información usando el cuestionario en escala Likert, aplicado a 42 colaboradores de una población total de 141, además para el análisis de correlación de variables se usó el coeficiente de Pearson. Resultando una fuerte correlación positiva entre el desempeño de los jóvenes profesionales y la planificación de la sucesión con un coeficiente de Pearson = 0.623; a la vez una fuerte correlación positiva entre el desempeño de los jóvenes profesionales con la capacitación y el apoyo demostrado mediante el coeficiente de Pearson = 0.543 y por último una fuerte correlación positiva entre el desempeño de los jóvenes profesionales con la formación y el apoyo donde su coeficiente de Pearson = 0.481 fue el resultado. La presente investigación concluyó que al brindar capacitaciones y apoyar a los colaboradores, planificando la sucesión de puestos y maximizando el potencial de los colaboradores a través de la gestión del desempeño, se incrementa positivamente el desempeño de los jóvenes profesionales.

Por otro lado, AL-Hadid (2017) en su tesis “The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage: A Field Study on Jordanian Telecommunications Companies”, donde el objetivo fue identificar procesos de gestión del talento humano y su impacto para alcanzar una ventaja competitiva. La metodología fue de enfoque cuantitativo. La recolección de datos se realizó con el cuestionario en escala Likert debidamente validado mediante juicio de expertos, aplicado a una muestra conformada por 169 gerentes de una población total de 700, además para la confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para el análisis de correlación de variables, el coeficiente de Pearson. Obteniendo como

resultado que el coeficiente de Pearson = 0.755. Donde concluyó que existe un impacto significativo entre las variables, recomendando que las empresas centren su atención en mantener al personal talentoso invirtiendo en estos.

Por último, en el ámbito internacional, Borsic (2017) en su tesis “La Gestión del Talento Humano y la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior”, donde su objetivo fue analizar la relación entre sus variables. La metodología fue de enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), diseño transeccional, correlacional, no experimental. Se recolectó los datos mediante la entrevista al personal encargado del talento humano y la encuesta a los docentes objeto del estudio, aplicándoles un cuestionario en escala Likert, aplicado a una muestra conformada por 338 colaboradores de una población total de 620. Para el análisis de correlación de variables se utilizó el coeficiente de Spearman. Resultando Rho de Spearman = 0.152 dando una correlación positiva baja, concluyendo que acepta la hipótesis planteada e indicando que al llevar de manera eficiente la gestión del talento humano mejoramos el desempeño laboral. Sugirió respetar y ejecutar de manera estratégica todo lo que implique el proceso de gestionar talentos humanos.

En el ámbito nacional, iniciamos con Ccami y Hinostroza (2020) en su tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020”, donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la variable independiente y dependiente en la Entidad. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado con juicio de expertos, aplicado a una población total conformada por 50 colaboradores, además para la confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.899 dando una correlación positiva muy fuerte. Concluyó que la mejora de las variables es relativa entre sí. Sugirió respetar y ejecutar de manera estratégica el proceso de la gestión del talento humano.



Continuamos con Gutiérrez y Sanchez (2020) en su tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Santa Elena, Pacasmayo – 2020”, donde el objetivo fue determinar la relación existente entre variables. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert validado mediante juicio de expertos, aplicado a una población total conformada por 20 colaboradores, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.588 dando una correlación positiva moderada. Concluyó que no se estuvo orientando correctamente el proceso de la gestión del talento humano en busca de la satisfacción de los colaboradores. Sugirió que la empresa debe establecer metas, objetivos y estrategias que permitan el fortalecimiento de las relaciones tanto interpersonales como organizacionales en busca de una mejora.

Asimismo, Meza (2020) en su tesis “Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – Esperanza, 2019”, donde su objetivo fue determinar la relación entre la variable independiente y dependiente. La metodología fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado con juicio de expertos, aplicado a una población total conformada por 42 colaboradores, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.611 dando una correlación positiva considerable y muy significativa. Concluyó que es válida la hipótesis del investigador ya que al existir un vínculo las variables varían en simultáneo. Como aporte el investigador sugirió reforzar el talento humano de la Entidad mediante la implementación de su cuestionario.

Por otro lado, Palomino (2018) en su tesis “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018”, donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la variable independiente y

dependiente. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptiva - correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert validado mediante juicio de expertos, aplicado a 106 colaboradores de una población total de 208, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar su correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.474 dando una correlación positiva moderada. Concluyó que es válida la hipótesis del investigador demostrándose que existe relación entre las variables. El aporte que el investigador recomendó fue que se mejore la gestión del talento humano enfatizando reclutar al personal capacitado, debido a que la base para una buena productividad de la Entidad es el alto desempeño de los colaboradores.

Finalizando con Marín (2017) en su tesis “El talento humano y su relación con la productividad en la empresa Televisa del distrito de Puente Piedra Lima, 2017”, donde su objetivo fue determinar cómo se relaciona una variable con la otra. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptiva - correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert validado mediante juicio de expertos, aplicado a 80 colaboradores de una población total de 100, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar su correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.712 dando una correlación segura alta. Concluyendo que es válida la hipótesis del investigador ya que se demostró la relación entre las variables. El investigador sugirió como aporte implementar un área de administración de talento humano que tenga como propósito fundamental impulsar e incrementar la productividad del personal.

En cuanto a la variable gestión del talento humano, según Chiavenato (2020) se enfoca en las características de los individuos que conforman la organización (p. 8), sus procesos consisten en la integración de talentos y competencias; comprometerlos individual y grupalmente; desarrollar a los talentos, los grupos y a la organización; y control de los talentos de manera individual y grupal (p. 13).

Continuando, Jones y George (2019) afirman que consiste en las acciones que realiza la organización para atraer y conservar a su personal, cerciorándose que tengan un elevado desempeño y colaboren al logro de sus objetivos. Su proceso comprende reclutar y seleccionar, capacitar y desarrollar, evaluar y realimentar el desempeño, sueldos y prestaciones, así como relaciones laborales (p. 381).

Asimismo, Chiavenato (2018) indica que esta área impacta en los individuos y las organizaciones, es decir en la manera de gestionar a los individuos en las organizaciones, considerando la integración, organización, retención, desarrollo y evaluación de sus individuos como el proceso de gestión de personas (p. 100).

Por otra parte, Anastacio et al. (2020) afirman que en los gobiernos municipales es considerada como un aspecto estratégico que genera competitividad y mejora la calidad de los servicios locales, mediante ella se obtienen ventajas competitivas, a la vez se afirma que solo el componente humano permite el buen funcionamiento en las organizaciones, ejecutando procedimientos para seleccionar, capacitar y desarrollar competencias del personal (p. 439).

Al mismo tiempo, Bendezú (2020) señala que el proceso de desarrollo considera a las personas y sus capacidades como su propósito y elemento primordial para obtenerlo, debido a que existe la necesidad de fomentar la mejora constante de los conocimientos especializados de los trabajadores para su mejor desempeño (p.23).

A la vez, Flores (2019) nos dice que es un área muy delicada y preferente, tiene como una de sus finalidades la retención de personas competentes que generen valor agregado para su desarrollo, también, el talento humano es considerado el eje central que conduce a las organizaciones alcanzar la eficiencia y eficacia, además del logro de sus objetivos, de la literatura revisada su proceso consiste en admitir, organizar, compensar, desarrollar, retener y evaluar personas (pp. 59-77).

También, Pantoja (2019) dice que tiene como primera tarea captar al personal en la cantidad necesaria y con las cualidades que la organización necesite

contribuyendo de esta manera al logro de objetivos trazados, consiste colocar al personal en medio del trabajo organizacional proporcionando las condiciones necesarias para su desarrollo (p. 16).

Por otro lado, Romero y Salcedo (2019) indican que las Entidades públicas presentan deficiencias en sus procesos de gestión del talento humano, debido a que las remuneraciones y prestaciones son establecidas por el Estado, lo cual impide atraer al personal adecuado y la escasez de recursos limita llevar a cabo programas orientados a la mejora del personal (p. 115).

Además, Tafakorian (2018) nos dice que el logro que obtenga una organización está sujeto a las fuerzas talentosas o capital humano que tenga, la adecuada gestión del talento contribuye al desarrollo de los empleados para retenerlos, evitando que la organización pierda un empleado talentoso y experimentado (pp.731-732).

De igual forma, Jara et al. (2018) señalan que su importancia radica en servir como instrumento para mejorar aspectos administrativos vinculados con las personas, varias corrientes apuntan a que una apropiada gestión incurre en el competente desempeño del individuo dentro del ámbito laboral lo que a la vez repercute directamente en el correcto funcionamiento y eficiencia de las organizaciones (p. 756).

A su vez, Perufo et al. (2018) indican que cada organización tiene la capacidad de determinar la contratación, capacitación o despido de sus empleados, apoyada en la perspectiva sobre cuánto contribuirá este empleado en la organización y la inseguridad en relación a cómo será su desempeño (p. 254).

De igual modo, Aibaghi et al. (2017) precisan que logra impactar directa e indirectamente en las etapas más relevantes por las que pasa una organización para lograr la innovación, siendo esta fundamental para el conocimiento, la evolución de este conocimiento se vincula con el aprendizaje mediante capacitaciones y desarrollo de los recursos humanos (pp. 211-212).

Por otra parte, Singh y Sanjeev (2017) dicen que ayuda a predecir significativamente el desempeño de la fuerza laboral y la organización, hace

referencia a la acción de contratar nuevo personal, capacitarlo y retener a los más calificados, asimismo atraer personas con experiencia y competentes que trabajen por el alcance de los objetivos organizacionales (p. 1131).

Asimismo, Corrêa y Fischer (2017) indican que cumple un rol trascendental en las organizaciones contribuyendo en la motivación del personal, su desarrollo y retención, en consecuencia, se incrementa la calidad del desempeño en las labores que realice (pp. 148-149).

También, Díaz et al. (2017) refieren que el entorno organizacional es influenciado por el Estado, al equiparar la gestión de recursos humanos aplicada tanto en Europa como en Estados Unidos, se aprecia que las regulaciones del Estado europeo son más influyentes, muy por el contrario, en Estados Unidos las organizaciones poseen más autonomía en los aspectos laborales como son contratar, despedir, formar y desarrollar (pp. 73-74).

A la vez Peregrino y Barbosa (2016) manifiestan que posee gran significancia en el desempeño dentro de las organizaciones afectándolo positivamente, se basa en lograr el desarrollo de la fuerza laboral para hacerla más competente y constituirlo como una ventaja competitiva frente a otras organizaciones (pp. 93-104).

Asimismo, Rudnev (2016) señala que las redes sociales funcionan como instrumento eficaz que ofrece oportunidades para que los individuos alcancen el desarrollo tanto personal como profesional, objeto de la gestión del talento humano en toda organización (pp. 580-581).

Por todo lo anterior, finalizamos en la teoría de Robbins y Coulter (2018) donde su importancia radica fundamentalmente en tener al personal idóneo, en el número preciso, así como en el puesto, y circunstancia adecuada. Donde su proceso consiste en identificar y seleccionar a empleados calificados, proporcionarles conocimientos y habilidades acordes a la labor que realizan, y retener a los más calificados y con el mejor nivel de desempeño. Esto contribuye tanto al éxito como al buen funcionamiento de las organizaciones y a incrementar el desempeño de los empleados a nivel individual y organizacional (pp. 380-381).

A su vez, operacionalmente esta variable se analizó con base en tres dimensiones, identificación y selección; proporcionar habilidades y conocimientos; y retención. Se midió cuantitativamente haciendo uso de un cuestionario comprendido por 30 ítems, aplicando el método de escalas Likert de cinco puntos, es decir de cinco opciones de respuesta.

Asimismo, la primera dimensión, identificación y selección, que de acuerdo con Robbins y Coulter (2018) es la fase inicial del proceso gestión del talento humano, donde se identifican las necesidades reales de personal que tiene la organización, seleccionando al mejor capacitado acorde a las especificaciones del puesto (pp. 386-387).

Esta dimensión tiene tres indicadores, el primer indicador, planeación de recursos humanos, donde Robbins y Coulter (2018) señalan que mediante este procedimiento se garantiza que la organización disponga del número exacto de personas competentes, en los puestos y circunstancias correctas, evitando así la carencia y excedente imprevisto de personal (p. 387). El segundo indicador, reclutamiento, que de acuerdo a Robbins y Coulter (2018) es el procedimiento a través del cual se localizan, identifican y atraen a postulantes capacitados (p. 388). El tercer indicador, selección, que de acuerdo a Robbins y Coulter (2018) este procedimiento consiste en la evaluación de los postulantes a la vacante laboral para definir al más competente (p. 390).

Por otro lado, la segunda dimensión, proporcionar habilidades y conocimientos, Robbins y Coulter (2018) indican que esta fase implica brindar capacitaciones oportunas y conocimientos suficientes para que el personal desempeñe su labor de forma coherente con los propósitos de la organización (pp. 393-394).

Esta dimensión se basa en dos indicadores, donde el primer indicador, inducción, que según Robbins y Coulter (2018) es el proceso mediante el cual se comparte con el personal aspectos relevantes de la organización, considerándose dos tipos, la inducción respecto al equipo de trabajo, a través de la cual se familiariza al nuevo trabajador con los objetivos del equipo de trabajo, haciéndole saber cómo ayuda su labor al logro de esos objetivos y a la vez realizar la

presentación de sus compañeros de trabajo. Por otra parte, la inducción referente a la organización se basa en dar a conocer a los nuevos trabajadores información sobre los objetivos, trayectoria, filosofía y reglamento de la empresa, incluyendo también las políticas de recursos humanos, así como un paseo por sus instalaciones (p 394).

El segundo indicador, capacitación, que Robbins y Coulter (2018) definen como una de las tareas más importantes, debido a que, si se requiere que los puestos laborales evolucionen, las habilidades de los trabajadores también deben ser modificadas, a través de una adecuada capacitación considerado de que tipo, el momento adecuado y la forma como se realizará (p. 395)

Por último, la tercera dimensión, retención, de acuerdo con Robbins y Coulter (2018) después de que las organizaciones hayan invertido recursos financieros y tiempo en el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de su personal, centrarán su atención en mantenerlos, específicamente a los más capacitados y con mejor desempeño (p. 396).

En esta dimensión se consideraron los siguientes indicadores, indicador administración de desempeño, que de acuerdo a Robbins y Coulter (2018) consiste en determinar estándares que permitan la evaluación de la productividad de los trabajadores (p. 396). El indicador remuneraciones, que según Robbins y Coulter (2018) se debe establecer un régimen de remuneraciones apropiado y satisfactorio, debido a que esto contribuye en el proceso de atraer y retener a los trabajadores más competitivos, capaces de coadyuvar al alcance de los objetivos y misión establecidos por la organización. Adicionalmente contribuye al rendimiento estratégico del personal y su motivación (p. 398). Por último, el indicador prestaciones, que conforme a Robbins y Coulter (2018) están orientadas a realzar la calidad de vida del personal integrante de la organización, generalmente se trata de beneficios para la pensión de jubilación, seguro médico y licencias con disfrute de sueldo (p. 398).

En cuanto a la variable comportamiento laboral, necesitamos entender el comportamiento organización desde su microperspectiva, es decir el estudio a nivel individual, para lo cual según Chiavenato (2018) el comportamiento organizacional,

hace referencia al análisis del personal a nivel individual y grupal que trabajan en las organizaciones, las cuales se encuentran en entornos dinámicos y competitivos; describe la constante interrelación e incidencia de manera recíproca entre personas y organizaciones. Surge estableciendo como propósito analizar los comportamientos de la persona en las organizaciones. A pesar de que este concepto se ha mantenido, la realidad, es que las organizaciones no manifiestan comportamiento, sino el personal como individuos y grupos participando y actuando en estas. De ahí lo adecuado sería denominarlo comportamiento humano en las organizaciones (p. 4).

Su estudio se realiza con base en la perspectiva jerarquizada, considerándose la perspectiva heterogénea, la macroperspectiva, la perspectiva intermedia y por último la microperspectiva. Esta microperspectiva del comportamiento organizacional estudia el comportamiento en su nivel individual, es decir, el comportamiento que exhibe la persona que trabaja en la organización, considerando su origen, posee una orientación psicológica (p. 7).

A la vez Robbins y Jugde (2017) reafirman que el comportamiento organizacional indaga la incidencia que poseen tanto individuos, como grupos y estructuras con relación al comportamiento en las organizaciones, con la intención de usar esa información para aumentar su eficacia y eficiencia, en resumen, el comportamiento organizacional estudia lo que hacen los individuos en la organización, específicamente en el ámbito laboral y cómo es que este comportamiento incide en su desempeño (p. 10). Según Robbins y Jugde (2017) el comportamiento organizacional pone en práctica el conocimiento científico del comportamiento apoyado en aportes de la psicología. Estas aportaciones fueron esencialmente en análisis del nivel individual, o micronivel (p. 15).

Por otra parte, Arshad et al. (2021) dicen que el comportamiento organizacional, engloba los tipos de comportamiento ya sean de índole individual o grupal exhibidos en el ámbito laboral, son influenciados por el apoyo gerencial, estos comportamientos tienen una importancia significativa en impulsar el desempeño laboral y alcance de objetivos organizacionales (pp. 436-437).



A la vez Asgari et al. (2020) indican que en la actualidad las organizaciones buscan contratar personas que posean la disposición de trabajar más allá de lo requerido en el puesto laboral, es decir que exhiban un comportamiento voluntario, también conocido como comportamiento cívico organizacional, ello contribuye en su desempeño y por consiguiente el mejor logro de los objetivos organizacionales, es elemental promover capacitaciones para mejorar los comportamientos laborales (pp. 87-88).

Además, Bravo et al. (2020) señalan que el comportamiento del individuo en las organizaciones debe ser analizado desde diferentes enfoques, debido a que su conducta individual es diferente a la conducta grupal, contribuyendo así en mejorar sus habilidades, desempeño y satisfacción del personal (pp. 2-3).

A la vez Canet et al. (2020) manifiestan que tanto el comportamiento individual como el comportamiento innovador se ven influenciados por la evaluación de desempeño, lo cual repercute en la motivación del trabajador y contribuye a su desarrollo mediante capacitaciones y retroalimentación de las conductas laborales, originando en ellos la capacidad de competir e innovar en la organización (pp. 278-280).

Del mismo modo, Gómez et al. (2020) sostienen que el comportamiento que desarrolla el personal en el ambiente laboral, es consecuencia de los conocimientos adquiridos interna y externamente, influyendo también las condiciones laborales, por consiguiente, el clima laboral de las organizaciones debe estar basado en la confianza y el consentimiento de condiciones indispensables para que el personal se mantenga en esta (p. 957).

De igual forma, Ocampo et al. (2019) indican que el comportamiento laboral repercute en rendimiento y producción de las organizaciones, por ello es importante la adecuada gestión de la fuerza laboral y su respectiva estructura organizacional orientada a mejorar comprensión de las labores a desarrollar, todo ello contribuye en su desempeño dentro de la organización y se constituye como una ventaja competitiva (pp. 117-122).

Por otra parte, Farid et al. (2019) precisan que los comportamientos laborales y las actitudes del personal se ven influenciados por la forma en que perciben la justicia organizacional, otro aspecto que también afecta de manera positiva es la responsabilidad social empresarial, que estimula al personal a mostrar un comportamiento más colaborador y ser más participativos en el espacio laboral (pp. 2-12).

Asimismo, Riaz et al. (2019) refieren que los comportamientos laborales se basan en la sensación de prosperar que tiene cada individuo, la cual repercute en los tipos de comportamientos que exhiba cada trabajador de acuerdo al enfoque con el que se relacione; uno de ellos es el comportamiento de trabajo innovador donde prosperar funciona como un indicador para controlar el propio desarrollo del trabajador, ayudando a optimizar la efectividad organizacional y adecuarse en el trabajo (pp. 218-220).

De igual modo, Bravo et al. (2018) para que una organización sea próspera se debe considerar el papel principal que cumplen los empleados, así como la repercusión de su comportamiento, buscando constantemente mejorar el comportamiento tanto de la organización como de los empleados; su análisis soportado en la psicología se hace mediante la interrelación de variables, las cuales, son agrupadas en tres tipos; individual, grupal y sistemas organizativos (pp. 93-94).

Igualmente, Escalante (2018) dice que el comportamiento laboral es considerado como un elemento importante en las organizaciones, este se ve afectado por la ausencia laboral, por ello es fundamental que las organizaciones tengan bajo control estas ausencias de personal en sus puestos, considerando que, si esto no es controlado, las organizaciones no alcanzarían el logro de sus objetivos ni la efectividad (p. 15).

Por otra parte, Morejón (2018) indica que el comportamiento organizacional estudia específicamente el componente humano, adaptando sus comportamientos individuales y grupales, para su mejor desempeño y contribución en la solución de problemas, considerando que el personal es el enlace de la Entidad pública con la ciudadanía (pp. 4-5).

También Ghazi y Jalali (2017) refieren que los talentos humanos son el activos más preciados que posee una organización e impactan en su efectividad, son fuente fundamental de ventaja competitiva, siendo vitales por encima de cualquier otro recurso, motivo por el cual las organizaciones implementan constantemente estrategias para captar a los más destacados y selectos; a la vez, el atributo máspreciado que posee un trabajador es el comportamiento, entendiéndose dentro de este no solo al comportamiento requerido por el puesto laboral sino también el comportamiento voluntario conocido como comportamiento ciudadano organizacional, los cuales deben ser reforzados mediante incentivos (pp. 39-41).

Asimismo, Durán et al. (2017) señalan que los equipos de trabajo son esenciales para las organizaciones con el fin de alcanzar sus objetivos, mejorar su efectividad y por consiguiente su productividad a través de los elementos, procesos y resultados de la organización en conjunto; estos equipos de trabajo pueden estar conformados por trabajadores que posean diversas cualidades culturales, las cuales impactan de manera favorable o desfavorable en el desempeño y comportamiento laboral (p. 36).

Por último, Cañarte et al. (2017) el personal de una organización es considerado su eje primordial, por ello es necesario mejorar las estrategias laborales, enfocándose en mejorar continuamente el entorno de trabajo, puesto que esto incide principalmente en el desempeño de los trabajadores, su comportamiento y productividad (pp. 157-161).

Por todo lo anterior, finalizamos en la teoría que según Robbins y Coulter (2018) definen al comportamiento como las acciones que realizan las personas, y al comportamiento organizacional como el análisis de estas acciones a nivel individual, grupal y organizacional en el ámbito laboral, teniendo como objetivo explicar por qué algunos empleados tienen ciertos comportamientos y otros no, predecir cómo será su respuesta frente a múltiples acciones y decisiones, e influir en el comportamiento del personal. A su vez, estos autores indican que el comportamiento individual se basa principalmente en aportes de la psicología,

enfaticando aspectos como las actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje y la motivación (pp. 484-485).

Para la presente investigación se considera al comportamiento laboral como el comportamiento que tienen los individuos dentro de la organización, fundamentalmente en el ámbito laboral o su lugar de trabajo, el estudio de este comportamiento contribuye al desempeño laboral y por consiguiente al cumplimiento de los objetivos organizacionales, así como en su efectividad y competitividad.

A su vez, operacionalmente esta variable se analizó con base en cinco dimensiones, actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación. Se midió cuantitativamente haciendo uso de un cuestionario comprendido por 30 ítems aplicando en método de escalas Likert de cinco puntos, es decir de cinco opciones de respuesta.

Asimismo, la primera dimensión, actitudes, donde Robbins y Coulter (2018) la definen como las manifestaciones evaluativas positivas o negativas emitidas en relación a personas, acontecimientos u objetos, en otras palabras, las actitudes representan el sentir del individuo con respecto a algo (p.485). también según Robbins y Jugde (2017), estas manifestaciones también se dan en relación a los diversos aspectos de su entorno laboral (p. 78). Los encargados de las gerencias en las organizaciones deben poner interés en las actitudes de sus subordinados dado que éstas avisan la existencia de problemas potenciales e influyen en el comportamiento laboral (p. 92). Son de interés en la presente investigación, las actitudes que tiene relación con el ambiente laboral.

Esta dimensión consideró los siguientes indicadores. El indicador satisfacción laboral, que de acuerdo con Robbins y Coulter (2018) es la actitud de manera general que tiene un individuo en relación a su labor. Su alto nivel trae consigo una actitud positiva con respecto a su labor, por el contrario, la insatisfacción trae consigo una actitud negativa (p. 486).

El indicador, participación laboral que según Robbins y Coulter (2018) es la medida en la que los integrantes de la organización se identifican con la labor que

realiza, participa de forma activa en él y considera que su grado de desempeño laboral es determinante en su vida particular. Un alto grado de participación laboral hace que el personal muestre una mayor identificación con su labor, interesándose auténticamente por el tipo de trabajo que desempeñan. Esta actitud positiva contribuye eficazmente en su labor. Cuando existen altos niveles de participación laboral disminuye el ausentismo y las renunciaciones e incrementa el involucramiento del empleado con su labor (p. 489).

El indicador compromiso organizacional en donde Robbins y Jugde (2017) lo definen como la medida de identificación que tiene el trabajador con una organización en específico y con sus objetivos, deseando continuar su pertenencia con ella (p. 78). Asimismo, Robbins y Coulter (2018) señalan que el compromiso organizacional vincula la afinidad que tiene un individuo con la organización donde labora (p.489). El indicador involucramiento del empleado definido por Robbins y Coulter (2018) como el compromiso, satisfacción y entusiasmo que tienen los trabajadores con la labor que realizan (p.489).

Por otro lado, la segunda dimensión personalidad, que según Robbins y Coulter (2018) la definen como la mezcla única de patrones vinculados a las emociones, la conducta y el pensamiento, los cuales influyen en la forma de responder e interactuar con otros individuos de manera natural. Es descrita a través de rasgos medibles y para su comprensión existen métodos, dentro de los cuales está el Modelo de los cinco grandes. (pp. 491-492).

Esta dimensión tiene cinco indicadores, el indicador extroversión que según Robbins y Jugde (2017) comprende el nivel de confort que siente el individuo al relacionarse, siendo también asertivos y sociables (p.141). El indicador, afabilidad que Robbins y Jugde (2017) hacen referencia a la tendencia que tiene el individuo de ser respetuoso y cortés con sus compañeros, además de ser confiables y cooperativos (p.141). El indicador escrupulosidad definido por Robbins y Coulter (2018) como el grado de confiabilidad, responsabilidad, persistencia y organización que posee el individuo en la realización de sus labores (p. 494). El indicador estabilidad emocional que de acuerdo a Robbins y Jugde (2017) es la capacidad que tiene el individuo de controlar el estrés, los individuos con alta estabilidad

emocional muestran rasgos positivos como tranquilidad, entusiasmo y seguridad, en contraste una baja estabilidad emocional muestra rasgos negativos como nerviosismo, depresión e inseguridad (p. 141). Por último, el indicador apertura a experiencia en donde Robbins y Judge (2017) nos dicen que es el nivel de interés que muestran los individuos por lo novedoso, además de ser creativos, curiosos y artísticamente sensibles (p. 141).

Continuando con la tercera dimensión la percepción, que según Robbins y Judge (2017) es el proceso a través del cual las personas organizan e interpretan sus impresiones sensoriales, con el objetivo de darle sentido a su contexto. Cada persona tiene una manera distinta de percibir las cosas, personas y el entorno. El comportamiento de una persona se basa en la percepción que tenga de la realidad, mas no en la realidad en sí (p. 171).

Teniendo como indicadores de esta dimensión, en primer lugar, a los factores de la persona que según Robbins y Judge (2017) son las características de la persona que observa (personalidad, interés, actitudes, experiencias y expectativas) e influyen en su interpretación de lo observado (p.171). En segundo lugar, los factores del objetivo que según Robbins y Judge (2017) son las características del objeto observado que ejercen influencia en la forma de percibir que tiene cada persona (p. 172). En tercer lugar, los factores de la situación que según Robbins y Judge (2017) lo definen como el momento y lugar en que se observa un evento u objeto influyendo en la forma como se percibe (p. 172).

Como cuarta dimensión aprendizaje, que según Robbins y Coulter (2018) se define como cualquier modificación permanente en el comportamiento producto de las experiencias vividas, entonces el comportamiento es aprendido y si se quiere explicarlo, predecirlo e influir en él es necesario saber cómo aprenden los individuos. Existe la teoría del aprendizaje social que ayuda a comprender cómo y por qué surge el comportamiento de las personas (p. 504).

Esta dimensión tiene cuatro indicadores, el primer indicador es el proceso de atención, que según Robbins y Coulter (2018) los individuos aprenden mediante un modelo, al reconocerlo y prestar atención en sus principales características; los individuos, son más influenciados por modelos que para él son más interesantes,

que están en su entorno frecuentemente, que son significativos o simplemente tienen similitudes con ellos (p. 505). El segundo indicador es el proceso de retención, según Robbins y Coulter (2018) consiste en el efecto que tiene un modelo sobre el individuo, en cómo recuerda su conducta incluso en su ausencia (p. 505).

El tercer indicador es el Proceso de reproducción motora, según Robbins y Coulter (2018) este proceso nos muestra si el individuo tiene la capacidad de reproducir la conducta modelada, aprendida mediante la observación (p. 505). Por último, el cuarto indicador es el Proceso de reforzamiento, según Robbins y Coulter (2018) el individuo reproduce las conductas previamente modeladas, si es motivado con incentivos o recompensas, una conducta reforzada tiene mayor aceptación por lo que será aprendida correctamente y puesta en práctica con frecuencia (p. 505).

Por último, la quinta dimensión motivación, que según Jones y George (2019) es definida por las fuerzas psicológicas que orientan el comportamiento del individuo en la organización, además del su grado de esfuerzo y persistencia que muestra ante las dificultades. Su importancia radica en explicar por qué las personas tienen determinados comportamientos en las organizaciones (p. 420).

Esta dimensión tiene los siguientes indicadores, como primer Indicador la motivación intrínseca según Jones y George (2019) el comportamiento a partir de la motivación intrínseca es aquel que muestra el individuo referente a su mismo valor, este tipo de motivación tiene como principio mostrar el comportamiento propio proveniente de la realización de la labor del individuo (p. 421). El segundo indicador es la motivación extrínseca según Jones y George (2019) el comportamiento basado en la motivación extrínseca es aquel que se pone en práctica para adquirir una retribución material o social, los efectos del comportamiento dan origen a esta motivación (p. 422). Finalizando con el indicador motivación social según Jones y George (2019) a muchos individuos su labor los motiva socialmente, el comportamiento con base en la motivación social es definido como la conducta que muestra el individuo para contribuir y apoyar a otros (p. 422).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue **tipo** aplicada, que conforme Hernández y Mendoza (2018) este tipo de investigación científica tiene el propósito de resolver problemas (p. xxxiii). Asimismo, Hernández et al. (2017) indican que esta tipología está orientada a dar solución a determinados problemas, poniendo en práctica la aplicación de una teoría en una cuestión en específico, obteniendo resultados provechosos para ser implementados (pp. 20-21).

Asimismo, fue de **enfoque** cuantitativo, que conforme a Hernández y Mendoza (2018) consiste en recolectar datos para demostrar la hipótesis planteada, basada en la medida numérica y análisis estadístico, cuya finalidad es determinar patrones del comportamiento de un problema y verificar teorías (pp. 5-6).

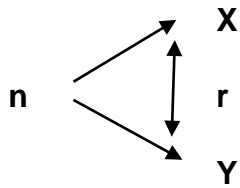
También, fue de **nivel** descriptivo – correlacional, que conforme a Hernández y Mendoza (2018) es descriptivo porque busca precisar la naturaleza, características y perfiles de los individuos, grupos o población sometida al análisis con el objetivo de examinar o recopilar información sobre variables estudiadas y describir cómo es su comportamiento. Es correlacional puesto que su finalidad es identificar la relación o nivel de asociación existente entre dos o más variables (pp. 108-109).

A su vez, fue de **diseño** no experimental – transeccional, que en virtud a Hernández y Mendoza (2018) es no experimental dado que efectúa sin manipular intencionalmente la variable independiente para ver su repercusión respecto a otras variables, en otras palabras, observar los problemas tal cual se producen en el ambiente natural, a fin de estudiarlos (p. 175). Es transeccional porque recogen datos en un mismo momento, en una única ocasión, con la finalidad de describir las variables, examinando su efecto e interacción en un periodo de tiempo específico (p. 176).



## Figura 1

*Esquema de diseño de investigación*



Fuente: Los investigadores

### **Dónde:**

**n:** Representa la muestra.

**X:** Variable independiente (Gestión del talento Humano).

**r:** Relación que existe entre las variables.

**Y:** Variable dependiente (Comportamiento laboral).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable independiente: Gestión del talento humano

En cuanto a la **definición conceptual**, de acuerdo a Robbins y Coulter (2018) su importancia radica fundamentalmente en tener al personal idóneo, en el número preciso, así como en el puesto, y circunstancia adecuada. Su proceso consiste en identificar y seleccionar a empleados calificados, proporcionarles conocimientos y habilidades acordes a la actualidad, y retener a los más calificados y con el mejor nivel de desempeño. Esto contribuye al éxito de las organizaciones y a incrementar el desempeño de los empleados a nivel individual y organizacional (pp. 380-381).

Por otro lado, respecto a la **definición operacional** la variable se analizó con base en tres dimensiones, identificación y selección; proporcionar habilidades y conocimientos; y retención. Se midió cuantitativamente haciendo uso de un cuestionario comprendido por 30 ítems, aplicando el método de escalas Likert de cinco puntos, es decir de cinco opciones de respuesta.

Variable dependiente: Comportamiento laboral

Para la presente investigación, en la **definición conceptual** se consideró al comportamiento laboral como el comportamiento que tienen los individuos dentro de la organización, fundamentalmente en el ámbito laboral o su lugar de trabajo, para Chiavenato (2018) es considerado la microperspectiva del Comportamiento Organizacional (p.7) y según Robbins y Coulter (2018) definen al comportamiento como las acciones que realizan las personas, y al comportamiento organizacional como el análisis de estas acciones a nivel individual, grupal y organizacional en el ámbito laboral, teniendo como objetivo explicar por qué algunos empleados tienen ciertos comportamientos y otros no, predecir cómo será su respuesta frente a múltiples acciones y decisiones, e influir en el comportamiento del personal (pp. 484-485).

A su vez, según Robbins y Coulter (2018) indican que el comportamiento individual se basa principalmente en aportes de la psicología, enfatizando aspectos como las actitudes, la personalidad, la percepción, el aprendizaje y la motivación (pp. 484-485). El estudio de este comportamiento contribuye en el desempeño laboral y por consiguiente al logro de objetivos organizacionales, así como en su efectividad y competitividad.

Con respecto a la **definición operacional** de la variable comportamiento laboral se analizó con base en cinco dimensiones, actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación. Se midió cuantitativamente haciendo uso de un cuestionario comprendido por 30 ítems, aplicando el método de escalas Likert de cinco puntos, es decir de cinco opciones de respuesta.

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

La **población**, con base en Hernández y Mendoza (2018) es el grupo de todos los sujetos que tienen caracteres similares (p. 198). Al momento del estudio la población estuvo conformada por 101 servidores según el siguiente detalle:

**Tabla 1***Personal administrativo*

<b>ÁREA</b>	<b>N° DE SERVIDORES</b>
Alcaldía	3
Gerencia Municipal	3
Secretaría General	10
Gerencia de Administración y Finanzas	24
Gerencia de Asesoría Jurídica	3
Gerencia de Planificación y Presupuesto	3
Gerencia de Infraestructura y Desarrollo Urbano y Rural	19
Gerencia de Promoción Social y Desarrollo Económico Local	15
Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Públicos	21
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>

Fuente: los investigadores

En esta investigación, referente a los **criterios de inclusión** se consideró a la totalidad de servidores que realizan labores administrativas dentro de la Entidad, sin importar el área donde se desempeñen. A su vez como **criterios de exclusión** no se consideró a los servidores que realizan labores distintas a las administrativas.

Con respecto a la **muestra**, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) es considerada un subconjunto del total de la población, simplemente cuando se pretenda llevar a cabo mediante un censo se incluye a todos los integrantes de la población (p. 196). En esta investigación se consideró una muestra censal, siendo la muestra igual a la población en su totalidad.

Así también, el **muestreo**, para Hernández et al. (2017) es elegir o seleccionar a los elementos que se estudiarán en la muestra (pp. 129-131). Esta investigación consideró una muestra censal, por consiguiente, no se realizó un muestreo.

En cuanto a la **unidad de análisis**, que conforme a Hernández y Mendoza (2018) es la unidad de la que se obtendrán información necesaria para el estudio (p. 198). En este caso es conformada por 101 individuos del área administrativa de la Municipalidad, registrados en planillas y órdenes de servicio.

En relación con el periodo de aplicación de la encuesta, fue durante la segunda quincena de agosto del 2021.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La siguiente tabla evidencia las **técnicas e instrumentos** que fueron empleados.

**Tabla 2**

*Técnica e instrumento*

<b>VARIABLE</b>	<b>TÉCNICA</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Comportamiento laboral	Encuesta	Cuestionario

Fuente: Los investigadores

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) el cuestionario es un conjunto de interrogantes relacionadas a una o más variables a estudiar (p. 250). El cuestionario de esta investigación estuvo conformado por 30 ítems para cada variable considerando respectivamente sus dimensiones e indicadores; y para medir las respuestas de los encuestados se aplicó el método de escalas Likert.

En lo que respecta a la **validez**, para Hernández y Mendoza (2018) es el grado en que el instrumento utilizado cuantifica realmente las variables que intenta cuantificar (p. 229). Se efectuó la validez mediante juicio de expertos, tres docentes que validaron las interrogantes del instrumento aplicado a la muestra del estudio.

**Tabla 3***Validación del instrumento*

<b>EXPERTO (A)</b>	<b>OPINIÓN</b>
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Aplicable
Dra. Narvaez Aranibar, Teresa	Aplicable
Dra. Rosales Dominguez, Edihht Geobana	Aplicable

Fuente: Los investigadores

La **confiabilidad**, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) hace referencia al grado en que la aplicación del instrumento de manera repetida a un sujeto o muestra produce resultados similares (p. 228). Esta investigación utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para sus dos cuestionarios compuestos por 30 ítems cada uno, aplicado a 101 trabajadores de la Entidad sin excluir a ninguno, los cuales constituyeron la muestra, procesando estos resultados en el programa SPSS V26, y su interpretación se realizó considerando la siguiente escala.

**Tabla 4***Escala de medición de Alfa de Cronbach*

<b>ESCALA</b>
<b>ALFA DE CRONBACH</b>
$\alpha > .9$ excelente
$\alpha > .8$ bueno
$\alpha > .7$ aceptable
$\alpha > .6$ cuestionable
$\alpha > .5$ pobre
$\alpha < .5$ inaceptable

Fuente: George y Mallery (2020, p. 244)

A continuación, se muestra la confiabilidad de las variables, independiente y dependiente.

### Tabla 5

*Prueba de confiabilidad, variable independiente*

<b>Gestión del talento humano</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	30

Fuente: Fuente: Los investigadores

**Interpretación:** El instrumento de la variable independiente, que consiste en 30 preguntas, alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach = 0.927, indicando que posee una excelente confiabilidad.

### Tabla 6

*Prueba de confiabilidad, variable dependiente*

<b>Comportamiento laboral</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	30

Fuente: Los investigadores

**Interpretación:** El cuestionario de la variable dependiente, que consiste en 30 preguntas, alcanzó un coeficiente Alfa de Cronbach = 0.913, indicando que posee una excelente confiabilidad.

### 3.5. Procedimientos

Primero, se llevó a la práctica el cuestionario, aplicándolo a los servidores que realizan labores administrativas en la Entidad estudiada.

Segundo, recolectados los datos de la aplicación del cuestionario, se organizaron en una matriz de datos en programa Microsoft Excel.

Tercero, se realizó las sumatorias de los ítems de cada una de las variables, dimensiones e indicadores.

Cuarto, se procedió a trasladar esta matriz al programa estadístico SPSS versión 26 para analizarlos, obteniendo tablas y figuras para su interpretación.

Quinto, la información obtenida del análisis nos permitió contrastar las hipótesis haciendo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Sexto, finalmente se realizó la estadística descriptiva e inferencial.

### 3.6. Método de análisis de datos

La **estadística descriptiva**, de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018) consiste en describir la información obtenida por cada variable de estudio producto de la aplicación del instrumento a la muestra, procesando esta información y representándola mediante tablas y gráficos (p. 328). De acuerdo a lo anterior en esta investigación, luego de recolectar los datos, se procesaron en el programa SPSS versión 26, para posteriormente ser organizados en tablas y gráficos, utilizando también una matriz de datos y distribución de frecuencia.

Respecto a la **estadística inferencial**, según Hernández y Mendoza (2018) su principal uso está vinculado a probar hipótesis planteadas y determinar parámetros, generalizando los resultados conseguidos en la muestra a la población total (p. 338). En la presente investigación se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para determinar la distribución de los datos, pudiendo ser paramétrico o no; en nuestro caso al tener una distribución no normal, se estableció que la investigación es no paramétrica, utilizándose el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación cumplió estrictamente con lo establecido por la Universidad, haciendo énfasis en el respeto por los valores y principios que demanda una investigación científica, a la vez consideramos el respeto a los autores debidamente citados y a los colaboradores que amablemente contribuyeron con la encuesta, toda la información recolectada con la respectiva autorización de la Entidad, fue usada responsablemente respetando los principios éticos y morales, no existiendo plagio ni auto plagio.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

Aplicado el instrumento a 101 colaboradores de la Entidad, se realizó la estadística obteniendo los siguientes resultados referidos a cada dimensión del estudio:

**Tabla 7**

*Dimensión identificación y selección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3.0	3.0	3.0
	Casi nunca	42	41.6	41.6	44.6
	A veces	25	24.8	24.8	69.3
	Casi siempre	29	28.7	28.7	98.0
	Siempre	2	2.0	2.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 7, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 41.6% equivalente a 42 encuestados consideran que casi nunca la entidad realiza un correcto proceso de planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección, basado en sus necesidades reales y perfiles que deben cumplir los postulantes para el adecuado desempeño de sus labores, mientras que el 28.7% equivalente a 29 encuestados respondieron casi siempre, el 24.8% equivalente a 25 encuestados marcaron a veces, el 3 % equivalente a 3 encuestado marcaron nunca y por último un 2% equivalente a 2 encuestados contestaron siempre.

**Tabla 8***Dimensión proporcionar habilidades y conocimientos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	44	43.6	43.6	44.6
	A veces	25	24.8	24.8	69.3
	Casi siempre	30	29.7	29.7	99.0
	Siempre	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 8, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 43.6% equivalente a 44 encuestados creen que casi nunca la entidad realiza un adecuado proceso de inducción al personal, al igual que las capacitaciones, así también el 29.7% equivalente a 30 encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 24.8% equivalente a 25 encuestados marcaron a veces, del mismo modo el 1 % equivalente a 1 encuestado marcó nunca y por último un 1% equivalente a 1 encuestado contestó siempre.

**Tabla 9***Dimensión retención*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4.0	4.0	4.0
	Casi nunca	30	29.7	29.7	33.7
	A veces	42	41.6	41.6	75.2
	Casi siempre	24	23.8	23.8	99.0
	Siempre	1	1.0	1.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 9, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 41.6% equivalente a 42 encuestados consideran que a veces la entidad retiene su personal, lo que genera fuga del personal competente, así también el 29.7% equivalente a 30 encuestados respondieron casi nunca, mientras que el 23.8% equivalente a 24 encuestados marcaron casi siempre, del mismo modo el 4 % equivalente a 4 encuestados marcaron nunca y por último un 1% equivalente a 1 encuestado contestó siempre.

**Tabla 10***Dimensión actitudes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	22	21.8	21.8	23.8
	A veces	40	39.6	39.6	63.4
	Casi siempre	30	29.7	29.7	93.1
	Siempre	7	6.9	6.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 10, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 39.6% equivalente a 40 encuestados manifiestan que a veces se sienten satisfechos e identificados con la labor que realizan en la entidad, así también el 29.7% equivalente a 30 encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 21.8% equivalente a 22 encuestados marcaron casi nunca, del mismo modo el 6.9 % equivalente a 7 encuestados marcaron siempre y por último un 2% equivalente a 2 encuestados contestaron nunca.

**Tabla 11***Dimensión personalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	40	39.6	39.6	41.6
	A veces	14	13.9	13.9	55.4
	Casi siempre	38	37.6	37.6	93.1
	Siempre	7	6.9	6.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 11, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 39.6% equivalente a 40 encuestados manifiestan que casi nunca la Entidad presta atención a las emociones, capacidades, cualidades, conducta y forma de pensar de sus colaboradores, así también el 37.6% equivalente a 38 encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 13.9% equivalente a 14 encuestados marcaron a veces, del mismo modo el 6.9 % equivalente a 7 encuestados respondieron siempre y por último un 2% equivalente a 2 encuestados contestaron nunca.

**Tabla 12***Dimensión percepción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2.0	2.0	2.0
	Casi nunca	37	36.6	36.6	38.6
	A veces	21	20.8	20.8	59.4
	Casi siempre	30	29.7	29.7	89.1
	Siempre	11	10.9	10.9	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 12, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 36.6% equivalente a 37 encuestados respondieron que casi nunca la percepción hacia la entidad, personal y ejecución presupuestal es favorable, así también el 29.7% equivalente a 30 encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 20.8% equivalente a 21 encuestados marcaron a veces, del mismo modo el 10.9 % equivalente a 11 encuestados respondieron siempre y por último un 2% equivalente a 2 encuestados contestaron nunca.

**Tabla 13***Dimensión aprendizaje*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	28	27.7	27.7	28.7
	A veces	40	39.6	39.6	68.3
	Casi siempre	29	28.7	28.7	97.0
	Siempre	3	3.0	3.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 13, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 39.6% equivalente a 40 encuestados respondieron que a veces les resulta fácil aprender, interiorizar y reproducir un comportamiento o conocimiento en el ámbito laboral así también el 28.7% equivalente a 29 encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 27.7% equivalente a 28 encuestados marcaron casi nunca, del mismo modo el 3% equivalente a 3 encuestados respondieron siempre y por último un 1% equivalente a 1 encuestado contestó nunca.

**Tabla 14***Dimensión motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1.0	1.0	1.0
	Casi nunca	23	22.8	22.8	23.8
	A veces	45	44.6	44.6	68.3
	Casi siempre	29	28.7	28.7	97.0
	Siempre	3	3.0	3.0	100.0
	Total	101	100.0	100.0	

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 14, se interpreta que, del total de la población encuestada, el 44.6% equivalente a 45 encuestados respondieron que a veces la entidad motiva a su personal con la finalidad de mejorar su desempeño, así también el 28.7% equivalente a 29 encuestados respondieron casi siempre, mientras que el 22.8% equivalente a 23 encuestados marcaron casi nunca, del mismo modo el 3% equivalente a 3 encuestados respondieron siempre y por último un 1% equivalente a 1 encuestado contestó nunca.



## 4.2. Análisis inferencial de los resultados estadísticos

Siendo la muestra superior a 50, utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para contrastar la hipótesis de normalidad. A continuación, los resultados obtenidos.

En cuanto a la **prueba de normalidad**, se tiene el siguiente planteamiento de la hipótesis de normalidad.

- $H_0$ : La muestra tiene distribución de probabilidad normal.
- $H_a$ : La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = \pm 1.96$ )

Decisión:

- $p < \alpha$ : se rechaza  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$
- $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Cálculo de la significancia:  $p = \text{Sig}$

**Tabla 15**

### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
gestión del talento humano (Agrupada)	.252	101	.000	.809	101	.000
comportamiento laboral (Agrupada)	.214	101	.000	.807	101	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Los investigadores

Al observar la tabla 15, se interpreta que el valor de significancia para las dos variables estudiadas con sus respectivas dimensiones, es  $p = 0.000$ , siendo inferior a  $\alpha = 0.05$ . Por lo cual se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), esto significa que la muestra tiene una distribución probabilística no normal. En este caso para el contraste de la

hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho Spearman.

#### 4.3. Prueba de hipótesis

Para la interpretación de la significancia del coeficiente de correlación de Rho Spearman, se utilizaron los siguientes rangos.

**Tabla 16**

*Interpretaciones del coeficiente Rho Spearman*

<b>RANGO</b>	<b>RELACIÓN</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta .
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018, p. 368)

## Prueba de hipótesis general

Planteamiento de hipótesis general.

**HG.** Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>a</sub>.** Si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ )

Decisión:

- $p < \alpha$ : se rechaza  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$
- $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Cálculo de la significancia:  $p = \text{Sig}$

### Tabla 17

#### *Prueba de hipótesis general*

			Correlaciones	
			gestión del talento humano (Agrupada)	comportamiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	gestión del talento humano (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 101	.797** .000 101
	comportamiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.797** .000 101	1.000 . 101

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

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 17, se interpreta que el coeficiente Rho de Spearman = 0.797 para las dos variables estudiadas, considerando la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, existe una correlación positiva muy fuerte. El valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo inferior a  $\alpha = 0.05$  y considerando lo establecido en la regla de la decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que si existe relación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

### **Prueba de hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

**HG.** Existe relación significativa entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>a</sub>.** Si existe relación significativa entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ )

Decisión:

- $p < \alpha$ : se rechaza  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$
- $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Cálculo de la significancia:  $p = \text{Sig}$

**Tabla 18***Prueba de la primera hipótesis específica*

<b>Correlaciones</b>			identificación y selección (agrupada)	comportamiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	identificación y selección (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.744**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	101	101
	comportamiento laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.744**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	101	101

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

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 18, se interpreta que el coeficiente Rho de Spearman = 0.744 tanto para la dimensión identificación y selección, como para la variable comportamiento laboral, considerando la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, existe una correlación positiva considerable. El valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo inferior a  $\alpha = 0.05$  y considerando lo establecido en la regla de la decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que si existe relación positiva considerable entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

### **Hipótesis específica 2**

**HG.** Existe relación significativa entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>a</sub>.** Si existe relación significativa entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ )

Decisión:

- $p < \alpha$ : se rechaza  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$
- $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Cálculo de la significancia:  $p = \text{Sig}$

**Tabla 19**

*Prueba de la segunda hipótesis específica.*

<b>Correlaciones</b>			proporcionar habilidades y conocimientos (agrupada)	comportamiento laboral (agrupada)
Rho de Spearman	proporcionar habilidades y conocimientos (agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 101	.632** .000 101
	comportamiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.632** .000 101	1.000 . 101

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

Fuente: Los investigadores

Al apreciar la tabla 19, se interpreta que el coeficiente Rho de Spearman = 0.632 tanto para la dimensión proporcionar habilidades y conocimiento como para la variable comportamiento laboral, considerando la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, existe una correlación positiva considerable. El valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo inferior a  $\alpha = 0.05$  y considerando lo establecido en la regla de la decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se

acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que si existe relación positiva considerable entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

### **Hipótesis específica 3**

**HG.** Existe relación significativa entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>0</sub>.** No existe relación significativa entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

**H<sub>a</sub>.** Si existe relación significativa entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Valor de significancia  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ )

Decisión:

- $p < \alpha$ : se rechaza  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$
- $p > \alpha$ : se acepta  $H_0$

Cálculo de la significancia:  $p = \text{Sig}$

**Tabla 20***Prueba de la tercera hipótesis específica.*

<b>Correlaciones</b>			retención (Agrupada)	comportamiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	retención (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.601**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	101	101
	comportamiento laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.601**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	101	101

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

Fuente: Los investigadores

Al observar la tabla 20, se interpreta que el coeficiente Rho de Spearman = 0.601 para la dimensión retención y la variable comportamiento laboral, considerando la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, existe una correlación positiva considerable. El valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo inferior a  $\alpha = 0.05$  y considerando lo establecido en la regla de la decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), que si existe relación positiva considerable entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.



## V. DISCUSIÓN

La investigación confirma los objetivos establecidos, muestra la relación existente entre las variables, se aceptan las hipótesis planteadas, realizando la contrastación con la problemática; además se ha utilizado métodos para alcanzar los objetivos de la investigación y mejorar el comportamiento laboral. Asimismo, se han identificado antecedentes y teorías para realizar comparaciones.

En referencia al objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, se ha desarrollado con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, a la vez de la aplicación de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman resultó un Rho de Spearman = 0.797 para las variables independiente y dependiente, lo cual indica de acuerdo a la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, que existe una correlación positiva muy fuerte, asimismo el valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo regla de la decisión que si  $p < \alpha$ , donde  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), se rechaza la hipótesis  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$ , por consiguiente aceptamos la hipótesis  $H_a$  planteada en la hipótesis general, determinándose que, si existe relación positiva muy fuerte entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Por lo tanto, estos resultados obtenidos reflejan que los procesos de gestionar talento humano se relacionan directamente contribuyendo favorablemente en el comportamiento laboral del personal. Similar a la investigación de Ccami y Hinostroza (2020) en su tesis "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020", donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la variable independiente y dependiente en la Entidad. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado con juicio de expertos, aplicado a una población total conformada por 50 colaboradores, además para la confiabilidad usó el coeficiente

Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.899 dando una correlación positiva muy fuerte. Concluyó que la mejora de las variables es relativa entre sí.

Siendo de esta manera ratificado el resultado encontrado, donde los procesos de gestionar talento humano, manifestados en la identificación y selección del personal administrativo, el proporcionar a este personal habilidades y conocimientos para su mejor desempeño y reteniendo al personal idóneo, se relacionan directamente contribuyendo favorablemente en el comportamiento laboral del personal, expresado en sus actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación.

Continuando, en relación al primer objetivo específico, determinar la relación entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, se ha desarrollado con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, a la vez de la aplicación de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman resultó un Rho de Spearman = 0.744 tanto para la identificación y selección como para el comportamiento laboral, lo cual indica de acuerdo a la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, existe una correlación positiva considerable, asimismo el valor de significancia es  $p = 0,000$ , siendo regla de la decisión que si  $p < \alpha$ , donde  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), se rechaza la hipótesis  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$ , por consiguiente se acepta la hipótesis  $H_a$  planteada en la primera hipótesis específica, determinándose que, si existe relación positiva considerable entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

En consecuencia, estos resultados obtenidos reflejan que el proceso de identificación y selección están relacionados directamente con el comportamiento laboral del personal. Parecida a la investigación desarrollada por Meza (2020) en su tesis "Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – Esperanza, 2019",

donde su objetivo fue determinar la relación entre la variable independiente y dependiente. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado con juicio de expertos, aplicado a una población total conformada por 42 colaboradores, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.611 dando una correlación positiva considerable y muy significativa, concluyendo que es válida la hipótesis del investigador ya que al existir un vínculo las variables varían en simultáneo.

Siendo de esta manera ratificado el resultado encontrado, donde el proceso de identificación y selección, en el cual se considera la planeación, reclutamiento y selección del personal administrativo, acorde a las necesidades reales de cada área, se relacionan directamente con el comportamiento laboral del personal, manifestado en sus actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación.

También, en cuanto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, se ha desarrollado con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, a la vez de la aplicación de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman resultó un Rho de Spearman = 0.632 tanto para la proporción de habilidades y conocimiento como para el comportamiento laboral, lo cual indica de acuerdo a la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, que existe una correlación positiva considerable, asimismo el valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo regla de la decisión que si  $p < \alpha$ , donde  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = \pm 1.96$ ), se rechaza hipótesis  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$ , por consiguiente se acepta la hipótesis  $H_a$  planteada en la segunda hipótesis específica, determinándose que, si existe relación positiva considerable entre la proporción de habilidades y conocimiento con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Por consiguiente, estos resultados obtenidos reflejan que el proceso mediante el cual se proporcionan habilidades y conocimientos se relacionan directamente con el comportamiento laboral del personal. Similar a la investigación desarrollada por Gutiérrez y Sanchez (2020) en su tesis “Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Santa Elena, Pacasmayo – 2020”, donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la variable independiente y dependiente. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert debidamente validado mediante juicio de expertos, aplicado a una población total conformada por 20 colaboradores, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.588 dando una correlación positiva moderada. Concluyó que no se estuvo orientando correctamente el proceso de la gestión del talento humano en busca de la satisfacción de los colaboradores.

Siendo de esta manera ratificado el resultado encontrado, donde el proceso mediante el cual se proporcionan habilidades y conocimientos al personal administrativo, a través de la realización de procesos de inducción y capacitación, acorde a las funciones que desempeñan, se relacionan directamente con el comportamiento laboral del personal, manifestado en sus actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación.

De igual forma, sobre el tercer objetivo específico determinar la relación entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, se ha desarrollado con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, a la vez de la aplicación de la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman resultó un Rho de Spearman igual a 0.601 para la dimensión retención y la variable comportamiento laboral, lo cual indica de acuerdo a la tabla 16, que establece los rangos de correlación del coeficiente Rho Spearman, que existe una correlación positiva considerable, asimismo el valor de significancia es  $p = 0.000$ , siendo regla de la decisión que si  $p < \alpha$ , donde  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), se rechaza la

hipótesis  $H_0$  y acepta la hipótesis  $H_a$ , por consiguiente se acepta la hipótesis  $H_a$  planteada en la tercera hipótesis específica, determinándose que, si existe relación positiva considerable entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.

Por lo tanto, estos resultados obtenidos reflejan que el proceso de retención se relaciona directamente con el comportamiento laboral del personal. Similar a la investigación desarrollada por Palomino (2018) en su tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018", donde su objetivo fue determinar la relación que existe entre la variable independiente y dependiente. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptiva - correlacional, diseño no experimental transeccional. Utilizó como técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario en escala Likert validado mediante juicio de expertos, aplicado a 106 colaboradores de una población total de 208, además para su confiabilidad se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y para analizar la correlación de variables el coeficiente de Spearman, obteniendo como resultado Rho de Spearman = 0.474 dando una correlación positiva moderada. Concluyó que es válida la hipótesis del investigador demostrándose que existe relación entre las variables.

Siendo de esta manera ratificado el resultado encontrado, donde el proceso de retención, que incluye la administración del desempeño, remuneración y prestaciones acorde al rendimiento de sus funciones, se relacionan directamente con el comportamiento laboral del personal, manifestado en sus actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación.

## VI. CONCLUSIONES

### PRIMERA.

Se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, a partir de que se obtuvo un Rho de Spearman = 0.797 y un valor de significancia  $p = 0.000$  el cual es menor a  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), teniendo un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) de acuerdo a la regla de la decisión; concluyendo, que en tanto se mejore la gestión del talento humano, manifestada en la adecuada identificación y selección del personal administrativo, realizando la planeación, reclutamiento y selección acorde a las necesidades reales de la Entidad; asimismo proporcionar a este personal habilidades y conocimiento para su mejor desempeño impulsando la retención del personal idóneo, va a permitir que mejore el comportamiento laboral expresado en las actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación.

### SEGUNDA.

Se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre la identificación y selección con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, a partir de que se obtuvo un Rho de Spearman = 0.744 y un valor de significancia  $p = 0.000$  el cual es menor a  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), teniendo un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) de acuerdo a la regla de la decisión; concluyendo, que en tanto se mejore la identificación y selección, al realizar una adecuada planeación de recursos humanos del personal administrativo acorde a las necesidades reales de cada área, además del debido proceso de reclutamiento y la selección para captar al personal idóneo; se va a reflejar en un mejor comportamiento laboral.

### **TERCERA.**

Se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre la proporción de habilidades y conocimientos con el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, a partir de que se obtuvo un Rho de Spearman = 0.632 y un valor de significancia  $p = 0.000$  el cual es menor a  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), teniendo un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) de acuerdo a la regla de la decisión; concluyendo, que en tanto se fomente la proporción de habilidades y conocimiento al personal administrativo, a través de la realización de procesos de inducción y constante capacitación acorde a las funciones que desempeñan, se va a manifestar en un adecuado comportamiento laboral.

### **CUARTA.**

Se ha determinado que existe una relación positiva considerable entre la retención y el comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021, a partir de que se obtuvo un Rho de Spearman = 0.601 y un valor de significancia  $p = 0.000$  el cual es menor a  $\alpha = 0.05$  (95%,  $Z = +/- 1.96$ ), teniendo un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) de acuerdo a la regla de la decisión; concluyendo, que en tanto se impulse la retención del personal, mediante la adecuada administración de desempeño, justa remuneración y prestaciones acordes al desempeño de funciones, va a generar un comportamiento laboral apropiado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Considerando los resultados obtenidos, se recomienda a la Gerencia de Administración y Finanzas mediante su Unidad de Gestión de Recursos Humanos:

### **PRIMERA.**

Ejecutar adecuadamente el proceso de gestionar talento humano, considerando la identificación y selección del personal acorde a las necesidades de cada área para el correcto desempeño de funciones, proporcionándoles constantemente habilidades y conocimientos e implementando estrategias de retención enfocadas a conservar al personal idóneo, contribuyendo a que el personal cumpla sus objetivos personales y de la Entidad, permitiendo de esta manera mejorar su comportamiento laboral, por ende, el servicio a la comunidad.

### **SEGUNDA.**

Efectuar una adecuada identificación y selección, iniciando con la planeación de recursos humanos del personal administrativo de acuerdo a las necesidades reales de cada área, además del uso de redes sociales, plataformas virtuales, contactos con universidades y sindicatos para el reclutamiento y la entrevista con pruebas de conocimiento acorde al puesto para la selección, permitiendo captar al personal con el comportamiento laboral apropiado para que desempeñe mejor sus funciones y contribuya al alcance de los objetivos organizacionales.

### **TERCERA.**

Fomentar la proporción constante de habilidades y conocimientos al personal, realizando charlas de inducción a los recién contratados con la finalidad de familiarizarlos con la Entidad, al mismo tiempo crear programas de capacitación de acuerdo a las funciones que desempeña el personal, con la finalidad de lograr su desarrollo profesional permitiendo mejorar su comportamiento laboral en la ejecución de sus tareas.



#### **CUARTA.**

Implementar estrategias de retención enfocadas a conservar al personal idóneo, aplicando una apropiada administración de desempeño realizando continuamente evaluaciones por competencias, estableciendo mejoras en los regímenes remunerativos y las prestaciones, logrando de esta manera contar con personal que se sienta satisfecho e identificado con la Entidad, trayendo consigo la mejora de su comportamiento laboral.

## REFERENCIAS

- Aibaghi Esfahani, S., Rezaii, H., Koochmeshki, N. y Sharifi Parsa, S. (2017). Sustainable and flexible human resource management for innovative organizations. *AD-minister*, (30), 195-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322349942012>
- AL–Hadid, S. A. (2017). *The impact of talent management on attaining competitive advantage: A field study on Jordanian Telecommunications Companies* [Tesis de Maestría, Middle East University]. [https://meu.edu.jo/libraryTheses/5a141ff03034b\\_1.pdf](https://meu.edu.jo/libraryTheses/5a141ff03034b_1.pdf)
- Anastacio Vallejos, C., Garcia Yovera, A. y Mego Núñez, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436-448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Arshad, M., Abid, G., Contreras, F., Elahi, N. y Athar, M. (2021). Impact of prosocial motivation on organizational citizenship behavior and organizational commitment: the mediating role of managerial support. *European Journal of Investigation in Health, Psychology Education*, 11, 436–449. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020032>
- Asgari, A., Mezginejad, S. y Taherpour, F. (2020). El papel de los estilos de liderazgo en el comportamiento de ciudadanía organizacional a través de la mediación del apoyo organizacional percibido y la satisfacción laboral. *Revista INNOVAR journal*, 30(75), 87-97. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Bendezú Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Borsic Laborde, Z. D. (2017). *La Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de*

*Educación Superior* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. <http://132.248.9.195/ptd2017/abril/0757873/Index.html>

Canet Giner, T., Redondo Cano, A., Saorín Iborra, C. y Escribá Carda, N. (2020). Impact of the perception of performance appraisal practices on individual innovative behavior. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 277-296. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0018>

Cañarte Quimis, L., Moreira Cañarte, C., Baque Cantos, M. y Cantos Figueroa, M. (2017). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 2(12), 156-172. <https://doi.org/10.23857/pc.v2i12.431>

Ccami Salazar, N. Z. y Hinostroza De La Cruz, A. Y. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami\\_SNZ-Hinostroza\\_DLCAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52074/Ccami_SNZ-Hinostroza_DLCAY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cedeño Vélez, V. S. y Faubla Cusme, C. P. (2016). *Evaluación del desempeño de las variables del comportamiento organizacional a nivel individual en la comercializadora de lácteos DIPOR S.A Cantón Chone* [Tesis de Pregrado, Escuela Superior Politécnica Agraria de Manabí Manuel Félix López]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/341>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (5ª ed.). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V. – México.

Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos capital humano de las organizaciones*. (10ª ed.). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V. – México.

Consuelo Bravo, C., Hernández Nariño, A., Negrin Sosa, E., Palacios, W., Sarmentero Bon, I. y Félix López, M. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento

- organizacional. *Ingeniería Industrial*, 41(2), 1-19.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200003&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200003&lng=es&tlng=es)
- Consuelo Bravo, C., Sarmentero Bon, I., Gómez Figueroa, O. y Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 92-100.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100010&lng=es&tlng=es).
- Corrêa Machado, M. y Fischer, A. (2017). Human resource management in creative industries: the case of Brazilian animation studios. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(1), 132-151. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323250132009>
- Díaz Carrion, R., López Fernández, M. y Romero Fernandez, P. (2017). Social Human Resource Management Transparency in Europe: a Cross-Country Analysis. *Universia Business Review*, (54), 70-89.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43351179002>
- Durán Brizuela, R., Brenes Leiva, G., Solís Salazar, M. y Torres Carballo, F. (2017). Effects of power distance diversity within workgroups on work role performance and organizational citizenship behavior. *Tecnología en Marcha*, 30(5), 35-48. <https://doi.org/10.18845/tm.v30i5.3222>
- Escalante, J. (2018). Descripción del comportamiento laboral de los docentes universitarios. *Revista Negotium*, 41, 5-16.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007146>
- Farid, T., Iqbal, S., Ma, J., Castro-González, S., Khattak, A. y Khan, M. (2019). Employees' perceptions of CSR, work engagement, and organizational citizenship behavior: The mediating effects of organizational justice. *International journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1731-1746. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101731>
- Flores Quispe, L. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista EAN*, (87), 59-77.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

- Frías Pérez, E.A. (2021). *Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32058/1/111%20GTH.pdf>
- George, D. y Mallery, P. (2020). *IBM SPSS statistics 26 Step by step A simple guide and reference*. (16ª ed.). Routledge - Taylor & Francis – New York.
- Ghazi, M. y Mahdi Jalali, S. (2017). The effects of organizational justice and job motivation on organizational citizenship behavior and its impact on taxpayers. *Revista Administração em Diálogo*, 19, 39-58. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=534655933003>
- Gómez Murillo, I. P., Vargas Santillán, M. A., Peñafiel Navarrete, J. A. y Alvarado Cadena, P. A. (2020). Comportamiento organizacional de las empresas públicas y privadas del Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 6(2), 955-974. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i2.1203>
- Gutiérrez Huaripata, J. A. y Sanchez Palma, Y. E. (2020). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Santa Elena, Pacasmayo – 2020* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60462/Guti%203%a9rrez\\_HJA-Sanchez\\_PYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60462/Guti%203%a9rrez_HJA-Sanchez_PYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V. – México.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017) *Fundamentos de investigación*. (1ª ed.). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V. – México.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1ª ed.). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V. – México.

- Jara Martínez, A., Asmat Vega, N., Alberca Pintado, N. y Medina Guzmán, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jones, G. y George, J. (2019). *Administración contemporánea*. (10ª ed.). McGraw-Hill interamericana editores, S.A. de C.V. – México.
- ManpowerGroup. (2021). *Manpowergroup employment Outlook survey*. <https://manpowergroup.com/workforce-insights>
- Marín Zapata, M. D. (2017). *El talento humano y su relación con la productividad en la empresa Televisa del distrito de Puente Piedra Lima, 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59444/Mar%c3%adn\\_ZMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59444/Mar%c3%adn_ZMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Meza Lizarraga, Y. S. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local 02 – Esperanza, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45662/Meza\\_LYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45662/Meza_LYS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Morejón Santistevan, M. E. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques*, 16(29), 1-16. <http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/483>
- Ocampo Ulloa, W., Huilcapi Masacon, N. y Cifuentes Rodríguez, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(4\).diciembre.2019.114-137](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(4).diciembre.2019.114-137)
- Ogolo, E. A. (2018). *Analysis of talent management strategies and its influence on the performance of Non-Governmental Organizations in Kenya* [Tesis de Maestría, Strathmore University]. <http://su-plus.strathmore.edu/handle/11071/6014>

- Oluoch, G. (2017). *The effects of talent management processes on performance of young professionals: a case of trufoods* [Tesis de Maestría, United States International University-Africa].  
<http://erepo.usiu.ac.ke/bitstream/handle/11732/3294/GEOFFREY%20OLUCH%20MBA%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino Ugarte, N. M. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29067/Palomino\\_UNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29067/Palomino_UNM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pantoja Kauffmann, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista EAN*, (87), 13-26.  
<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Peregrino de Brito, R. y Barbosa de Oliveira, L. (2016). The Relationship Between Human Resource Management and Organizational Performance. *BBR - Brazilian Business Review*, 13(3), 90-110.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=123045332005>
- Perufo, J., Magalhães Ozório, L., Lamare Bastian-Pinto, C. y De Jesus Monteiro De Barros, S. (2018). Flexibility in human resources management: a real options analysis. *RAUSP Management Journal*, 53(2), 253-267.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553856532011>
- Rejes Calizaya, J. (2020). Análisis conceptual de comportamiento organizacional [tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15125>
- Riaz, S., Xu, Y. y Hussain, S. (2019). Role of relational ties in the relationship between thriving atwork and innovative work behavior: An empirical study. *European Journal of Investigation in Health Psychology and Education*, 10(1), 218-231. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010017>

- Robbins, S. y Coulter, M. (2018). *Administración*. (13ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17ª ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Romero Parra, L. M. y Salcedo Lara, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una Entidad pública. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. <https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Rudnev, E. (2016). Professional development and human resources management in networks. *Independent Journal of Management & Production*, 7(2), 567-583. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449545793016>
- Singh, A. y Sanjeev, R. (2017). Talent management for developing leadership: an empirical investigation. *Independent Journal of Management & Production*, 8(3), 1130-1146. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449552566015>
- Tafakorian, S. (2018). The effect of talent management on the succession and profession skills of employees. *Revista Publicando*, 5(15), 731-751. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7055142>



## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de datos

ÍTEM	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																													
	Identificación y selección										Proporcionar habilidades y conocimientos										Retención									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	1	3	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	5	2	4	3	4	4	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	5	1	4	2	4	4	3
3	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3
4	1	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	1	2	1	2	3
5	5	4	5	3	4	5	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	1	1	1	2	3
6	5	4	5	3	4	5	2	2	3	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2	2	3
7	2	2	3	1	2	2	4	1	4	3	1	2	1	2	1	4	2	2	1	3	2	2	1	1	4	1	2	1	2	3
8	3	3	2	3	4	2	3	1	2	2	4	2	2	1	2	3	5	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	4	3	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	1	2	3	5	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	1	3
10	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	1	1	1	2	2	3	1	3
11	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	1	1	4	1	1	1	1	4
12	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1	2	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	2	2	4	4
14	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	1	2	2	3	2	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	1	3	1	1	1	1	4
16	2	2	1	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	1	1	4
17	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	2	2	4
18	3	5	3	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	1	4
19	2	2	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	1	1	4
20	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	1	4
21	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	1	2	1	2	4
22	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	4	1	1	1	4
23	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4
24	2	3	3	3	3	2	1	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4
25	4	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4
26	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	4	
27	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2	1	1	4
28	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4
29	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	4
30	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4

31	2	3	2	4	2	3	5	2	1	3	3	2	4	1	1	1	2	2	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	1	4	
32	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	1	4	
33	4	4	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	4	
34	2	5	1	5	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	5	3	4	5	4	4	3	2	5	5	3	2	2	3	2	4	
35	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	4	2	2	3	1	4
36	1	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	4	1	1	1	5	4	1	1	2	4	
37	2	2	3	2	3	3	4	1	1	3	3	2	4	1	4	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	1	4	1	4	
38	1	1	1	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	1	1	1	4	3	4	4	4	
39	2	2	3	2	1	3	3	2	5	2	1	1	4	3	3	3	2	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4
40	3	2	1	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	
41	2	3	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	4	
42	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	1	4	
43	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	4	2	1	2	2	2	3	1	4	
44	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1	1	4	3	4	1	2	3	4	4	4	
45	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	
46	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	1	2	1	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
47	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
48	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	
49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	5	1	3	1	2	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	
50	3	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	5	1	5	1	2	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	
51	3	1	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	5	4	2	4	4	4	
52	3	1	1	4	3	1	4	1	4	1	4	1	3	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	5	5	4	4	4	
53	1	1	5	2	1	4	1	2	1	1	2	1	5	2	1	4	3	4	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	4	1	5
54	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	3	1	2	5	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	
55	2	2	1	4	2	1	2	1	1	2	1	2	5	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
56	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	5	2	2	2	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	
57	1	2	2	4	1	4	2	1	2	1	2	1	5	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	5	
58	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	1	2	1	2	1	1	1	5	
59	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	5	2	2	1	4	1	1	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5	
60	2	5	4	5	5	5	1	1	2	2	5	3	5	5	4	4	5	4	4	2	3	4	4	2	4	2	1	1	1	5	
61	2	1	3	4	1	1	1	2	1	1	3	2	1	5	2	1	2	2	1	4	2	1	4	2	4	2	4	1	4	5	
62	2	5	4	5	4	4	4	1	5	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	4	2	4	2	4	2	5	5	
63	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	5	2	5	2	4	2	5	4	

64	2	1	1	4	5	1	1	2	1	1	2	1	5	2	1	4	1	2	2	1	2	3	5	2	5	2	4	2	5	4	
65	1	2	2	4	2	5	4	1	3	2	2	1	5	2	1	4	2	1	1	1	1	3	5	2	5	2	4	2	5	4	
66	2	2	4	4	1	1	4	4	2	1	1	1	4	4	1	4	5	4	1	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	
67	2	5	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1	5	4	4	4	5	4	4	1	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	
68	1	1	2	4	1	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2	4	2	1	1	2	2	1	5	3	5	3	2	5	5	4	
69	2	2	5	5	1	4	4	4	5	2	5	3	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	2	3	2	3	
70	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	1	4	2	1	1	1	3	2	5	4	5	4	2	2	3	4	
71	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	2	3	4	
72	4	2	4	5	5	5	4	4	5	2	5	1	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	
73	1	1	1	2	1	1	2	1	5	1	2	1	1	2	2	4	3	1	2	2	1	5	4	3	4	3	2	2	3	3	
74	1	2	3	2	1	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	4	1	2	2	1	2	1	3	4	3	4	2	2	2	4	
75	2	2	4	5	4	4	2	4	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	
76	2	1	3	4	1	2	1	1	3	2	3	1	2	1	5	5	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	3	4	
77	1	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	1	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2	
78	1	3	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4	
79	2	2	5	5	5	4	5	4	2	4	1	2	5	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3	
80	1	3	2	1	4	1	3	2	2	3	3	2	5	3	1	2	1	2	1	2	2	2	5	3	5	3	3	3	2	4	
81	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	3	2	1	4	4	4	2	3	2	3	4	5	4	3
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	2	4	2	4	5	2	3	4	
83	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	3	2	1	2	1	2	5	2	5	5	2	4	3	
84	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	4	
85	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	2	5	2	5	5	3	2	4	
86	4	4	5	1	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	4	5	5	1	4	4	2	5	2	5	5	3	1	4	
87	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	1	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	5	5	2	2	3	
88	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	1	3	3	4	4	4	4	5	1	5	1	
89	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	3	
90	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	2	2	1	4	5	4	5	4	1	5	4	
91	2	5	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4	
92	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	1	5	3	
93	1	1	3	2	1	4	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	5	
94	2	1	3	2	1	5	3	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	
95	2	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
96	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	4	1	1	

97	1	4	2	3	3	4	1	3	1	1	2	1	1	1	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	5
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	1	1	5
99	2	1	1	2	3	5	1	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	1	4	2	4	2	1	1	1	5
100	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	3	4	4	2	4	2	1	1	1	5
101	2	3	3	1	3	1	3	2	1	1	5	1	1	2	3	3	1	3	1	1	2	1	4	2	4	2	4	1	4	5

ÍTEM	COMPORTAMIENTO LABORAL																														
	Actitudes						Personalidad						Percepción						Aprendizaje						Motivación						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	5	5	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	5	2	4	3	4	4	3	5		
2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	3	4	1	4	5	1	4	2	4	4	3	3	
3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3		
4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	1	2	1	2	3	5		
5	5	2	3	4	5	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	1	1	1	2	3	5	
6	5	4	3	4	5	2	2	3	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	3	2	2	2	3	5	
7	5	4	1	2	2	4	1	4	3	1	2	1	2	1	4	2	2	1	3	2	1	1	1	4	1	2	1	2	3	5	
8	2	5	3	4	2	3	1	2	2	4	2	2	1	2	3	5	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	
9	2	5	3	3	4	3	1	2	2	4	1	2	3	1	2	3	5	2	3	3	1	1	3	4	3	1	3	1	3	3	
10	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	1	1	1	2	2	3	1	3	5	
11	2	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	1	1	4	1	1	1	1	4	3	
12	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	1	2	4	3	4	4	4	1	
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	2	2	4	4	4	
14	5	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	1	1	2	2	3	2	4	5	
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	1	3	1	1	1	1	1	4	5
16	2	1	3	4	3	2	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	1	1	2	1	1	1	4	3	
17	5	5	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	4	1	2	2	2	4	5	
18	2	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	5	4	3	2	2	2	2	2	2	1	4	3	
19	2	5	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	1	1	1	4	3	
20	5	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	1	4	5	
21	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	1	2	1	2	4	3
22	5	5	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	4	1	1	1	4	5	
23	5	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	
24	2	1	3	3	2	1	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	
25	5	5	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	1	4	5	
26	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	1	2	2	3	1	4	3	
27	2	2	5	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2	1	1	4	3	
28	2	1	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	4	5	
30	2	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	
31	5	2	4	2	3	5	2	1	3	3	2	4	1	1	1	2	2	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	1	4	5	



32	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	1	1	4	5	
33	5	2	5	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	4	5	
34	2	2	5	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	5	3	4	5	4	4	3	2	5	5	3	2	2	3	2	4	3	
35	2	5	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	4	2	2	3	1	4	3
36	5	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	4	1	1	1	5	4	1	1	2	4	5
37	3	1	2	3	3	4	1	1	3	3	2	4	1	4	3	2	1	2	2	2	3	1	1	2	4	1	4	1	4	3	
38	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	1	1	1	4	3	4	4	4	3	
39	5	2	2	1	3	3	2	5	2	1	1	4	3	3	3	2	3	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	4	5	
40	3	5	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	
41	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	4	5	
42	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	1	2	2	2	1	1	4	5	
43	3	1	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1	1	2	4	2	1	2	2	2	3	1	4	3	
44	5	4	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1	1	4	3	4	1	2	3	4	4	4	5	
45	3	5	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
46	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	1	2	1	1	1	1	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	
47	3	1	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
48	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	
49	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	1	5	1	3	1	2	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	
50	3	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	1	5	1	5	1	2	1	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	
51	5	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	5	4	2	4	4	4	5	
52	4	5	4	3	1	4	1	4	1	4	1	3	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	3	1	5	5	4	4	4	4	
53	1	1	1	2	1	4	3	2	3	1	2	1	3	3	1	3	2	1	4	3	2	3	1	1	1	1	1	4	1	5	
54	1	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	1	3	3	1	2	1	1	1	1	1	4	1	4	
55	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	
56	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	
57	1	1	1	3	3	4	2	3	2	1	2	1	3	1	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	5	
58	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	1	1	1	5	
59	1	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	4	2	4	2	1	1	1	5	
60	5	1	1	5	5	5	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	2	4	2	1	1	1	5	
61	5	5	5	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	2	3	3	1	3	1	3	2	1	4	2	4	2	4	1	4	5	
62	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	2	4	2	4	2	5	5	
63	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	2	5	4	
64	5	2	5	4	5	3	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	4	5	3	1	2	3	5	2	5	2	4	2	5	4	
65	5	2	5	1	2	5	4	1	3	4	2	1	3	1	2	2	1	2	5	4	1	3	5	2	5	2	4	2	5	4	

66	4	2	5	4	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4			
67	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3			
68	3	2	5	1	3	1	3	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	2	1	5	3	5	3	2	5	5	4		
69	4	5	2	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	2	3		
70	3	5	3	2	1	2	1	3	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	5	4	5	4	2	2	3	4
71	3	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	4	2	2	3	4		
72	3	2	1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4		
73	4	2	1	2	3	3	2	1	5	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	1	5	4	3	4	3	2	2	3	3		
74	3	3	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	4	3	4	2	2	2	4		
75	3	2	1	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3		
76	3	4	1	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	4	2	3	4		
77	4	3	1	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	3	3	2		
78	4	3	1	2	3	3	2	1	5	2	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	5	4	4	4	4	3	3	3	4		
79	4	4	2	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	4	3	3		
80	5	3	3	3	4	1	3	2	2	3	3	2	5	3	3	2	3	4	1	3	2	2	5	3	5	3	3	3	2	4		
81	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	3	4	5	4	3		
82	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	2	3	4			
83	5	4	2	3	3	2	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	2	1	2	5	2	5	5	2	4	3		
84	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	2	5	2	5	5	4	2	4		
85	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	2	5	2	5	5	3	2	4		
86	5	2	5	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	2	5	2	5	5	3	1	4		
87	5	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	5	5	2	2	3		
88	5	2	5	3	1	2	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	2	1	3	3	4	4	4	4	5	1	5	1		
89	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	5	3			
90	4	3	5	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	4	5	4	5	4	1	5	4		
91	3	2	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	3	5	5	1	5	4		
92	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	5	3		
93	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	4	3	2	1	2	1	1	3	3	1	1	4	3	1	1		
94	1	1	1	2	1	2	2	2	4	4	2	2	1	5	3	5	2	3	4	3	2	5	2	5	5	4	5	4	4	4		
95	1	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5		
96	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	2	2	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5		
97	1	1	1	3	3	1	3	3	4	3	5	3	4	4	3	5	3	4	1	3	3	1	2	1	1	3	3	3	4	4		
98	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	1	1	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5		
99	1	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	1	1	2	1	5	1	5	1	2	1	2	3	3	1			



100	5	1	1	5	5	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	5	1
101	5	5	5	1	3	1	1	1	4	3	1	4	1	4	1	4	1	3	4	3	1	2	2	1	2	1	2	3	5	1







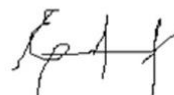
Observaciones: APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ DNI: 23833025.

Especialidad del validador: INVESTIGADOR

SAN JUAN DE LURIGANCHO 18 DE AGOSTO DEL 2021



EDWIN ARCE ALVAREZ

DNI 23833025

Experto Informante.

Especialidad

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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







30	¿Usted se siente satisfecho al trabajar por el bienestar de la población?																																						
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Observaciones: APLICABLE**

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. EDWIN ARCE ALVAREZ**

**DNI: 23833025.**

**Especialidad del validador: INVESTIGADOR**

**EDWIN ARCE ALVAREZ**

**DNI 23833025**

**Experto Informante.**

**Especialidad**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dra. TERESA NARVAEZ ARANIBAR, DNI: 10122038.

Especialidad del validador: INVESTIGADORA

San Juan de Lurigancho 17 de Julio del 2021.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

-----  
DRA TERESA NARVAES ARANIBAR

DNI 10122038

Firma del Experto Informante.

INVESTIGADORA













UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: **APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador **Mg. EDIHT GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ, DNI: 25703679.**

Especialidad del validador: **INVESTIGADORA**

**San Juan de Lurigancho 18 de AGOSTO del 2021.**

-----  
**EDIHT GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ**

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

30	¿Usted se siente satisfecho al trabajar por el bienestar de la población?																			
----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Observaciones: APLICABLE**

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Mg. EDIHT GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ, **DNI:** 25703679.

**Especialidad del validador:** INVESTIGADORA

**San Juan de Lurigancho \_15\_ de Julio del 2021.**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**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

-----  
**EDIHT GEOBANA ROSALES DOMINGUEZ**

**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

### Anexo 3. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
Gestión del Talento Humano y Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.	<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable X</b>	<b>Definición conceptual X</b>	<b>Definición operacional X</b>	<b>Dimensión X</b>	<b>Indicadores X</b>	
	¿Cómo se relaciona la gestión del Talento humano y el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021?	Determinar la relación entre la Gestión del Talento humano y el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021	Existe relación significativa entre la gestión del Talento humano y el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Su importancia según Robbins y Coulter (2018) radica fundamentalmente en tener al personal idóneo, en el número preciso, así como en el puesto y circunstancia adecuada. El proceso de la Gestión del Talento Humano consiste en identificar y seleccionar a los empleados calificados, proporcionando a estos los conocimientos y habilidades acordes a la actualidad, para poder retener a los más calificados y con el mejor nivel de desempeño (p. 380).	Para lograr los objetivos de la investigación se utilizará como técnica de recolección de información la encuesta, como instrumento el cuestionario con escala Likert debidamente validado mediante juicio de expertos, toda esta información se procesará en SPSS, utilizando también el coeficiente de correlación de Spearman y para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach.	Identificación y selección	Planeación de Recursos Humanos del Personal Administrativo	Tipo aplicada
	Reclutamiento								
	Selección	Enfoque Cuantitativo							
	Inducción								
	Proporcionar habilidades y conocimientos	Capacitación	Nivel descriptivo - correlacional						
		Administración de Desempeño							
	Retención	Remuneración	Diseño no experimental transeccional						
		Prestaciones							
	<b>Problema Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>Variable Y</b>	<b>Definición conceptual Y</b>	<b>Definición operacional Y</b>	<b>Dimensión Y</b>	<b>Indicadores Y</b>	
¿Cómo se relaciona la identificación y Selección con el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021?	Determinar la relación entre la identificación y Selección con el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.	Existe relación significativa entre la identificación y Selección con el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021.	<b>COMPORTAMIENTO LABORAL</b>	Según Chiavenato (2018) se infiere que el comportamiento laboral son todas aquellas acciones que realiza el individuo en el ámbito laboral, siendo este la microperspectiva del Comportamiento Organizacional (p.7). según Robbins y Coulter (2018) para facilitar su comprensión la psicología pone énfasis en estudiar: actitudes,	Para lograr los objetivos de la investigación se utilizará como técnica de recolección de información la encuesta, como instrumento el cuestionario con escala Likert debidamente validado mediante juicio de expertos, toda esta información se procesará en SPSS, utilizando también el coeficiente de	Actitudes	Satisfacción Laboral	Instrumento: Cuestionario en escalas Likert	
Participación Laboral									
Compromiso Organizacional									
Personalidad	Involucramiento del Empleado	Validación del Instrumento: Juicio de expertos							
	Extroversión								
	Afabilidad								
	Escrupulosidad								

<p>proporción de habilidades y conocimientos con el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021?</p>	<p>proporción de habilidades y conocimientos con el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021</p>	<p>la proporción de habilidades y conocimientos con el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021</p>	<p>personalidad, percepción, aprendizaje y motivación de los individuos (p.484).</p>	<p>correlación de Spearman y para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1462 229 1653 389"></td> <td data-bbox="1664 229 1888 277">Estabilidad Emocional</td> <td data-bbox="1910 229 2072 389">Población: 101 colaboradores</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 277 1653 341"></td> <td data-bbox="1664 277 1888 325">Apertura a Experiencia</td> <td data-bbox="1910 277 2072 341"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 341 1653 389"></td> <td data-bbox="1664 341 1888 389">Factores en la Situación</td> <td data-bbox="1910 341 2072 389"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 389 1653 491">Percepción</td> <td data-bbox="1664 389 1888 437">Factores en la Persona</td> <td data-bbox="1910 389 2072 491">Muestra: 101 colaboradores</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 437 1653 491"></td> <td data-bbox="1664 437 1888 485">Factores en el Objetivo</td> <td data-bbox="1910 437 2072 491"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 491 1653 549"></td> <td data-bbox="1664 491 1888 539">Proceso de Atención</td> <td data-bbox="1910 491 2072 549"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 549 1653 699">Aprendizaje</td> <td data-bbox="1664 549 1888 596">Proceso de Retención</td> <td data-bbox="1910 549 2072 699">Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 596 1653 644"></td> <td data-bbox="1664 596 1888 644">Proceso de Reproducción Motora</td> <td data-bbox="1910 596 2072 644"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 644 1653 699"></td> <td data-bbox="1664 644 1888 692">Proceso de Reforzamiento</td> <td data-bbox="1910 644 2072 699"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 699 1653 842">Motivación</td> <td data-bbox="1664 699 1888 746">Motivación Intrínseca</td> <td data-bbox="1910 699 2072 842">Coeficiente de correlación: Rho de Spearman.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 746 1653 804"></td> <td data-bbox="1664 746 1888 794">Motivación Extrínseca</td> <td data-bbox="1910 746 2072 804"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1462 804 1653 842"></td> <td data-bbox="1664 804 1888 842">Motivación Social</td> <td data-bbox="1910 804 2072 842"></td> </tr> </table>		Estabilidad Emocional	Población: 101 colaboradores		Apertura a Experiencia			Factores en la Situación		Percepción	Factores en la Persona	Muestra: 101 colaboradores		Factores en el Objetivo			Proceso de Atención		Aprendizaje	Proceso de Retención	Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach		Proceso de Reproducción Motora			Proceso de Reforzamiento		Motivación	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación: Rho de Spearman.		Motivación Extrínseca			Motivación Social	
	Estabilidad Emocional	Población: 101 colaboradores																																							
	Apertura a Experiencia																																								
	Factores en la Situación																																								
Percepción	Factores en la Persona	Muestra: 101 colaboradores																																							
	Factores en el Objetivo																																								
	Proceso de Atención																																								
Aprendizaje	Proceso de Retención	Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach																																							
	Proceso de Reproducción Motora																																								
	Proceso de Reforzamiento																																								
Motivación	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación: Rho de Spearman.																																							
	Motivación Extrínseca																																								
	Motivación Social																																								
<p>¿Cómo se relaciona la retención y el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la retención y el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021</p>	<p>Existe relación significativa entre la retención y el Comportamiento Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba - Arequipa 2021</p>																																							

Fuente: Los investigadores.

#### Anexo 4. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	PESO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable X	Dimensión conceptual X	Definición operacional X	Dimensión X	Indicadores X	Ítems	Peso	Escala de Medición
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Su importancia según Robbins y Coulter (2018) radica fundamentalmente en tener al personal idóneo, en el número preciso, así como en el puesto y circunstancia adecuada. El proceso de la Gestión del Talento Humano consiste en identificar y seleccionar a los empleados calificados, proporcionando a estos los conocimientos y habilidades acordes a la actualidad, para poder retener a los más calificados y con el mejor nivel de desempeño (p. 380).	Para lograr los objetivos de la investigación se utilizará como técnica de recolección de información la encuesta, como instrumento el cuestionario debidamente validado mediante juicio de expertos y toda esta información se procesará en SPSS, utilizando también el coeficiente de correlación de Spearman y para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach.	Identificación y selección	Planeación de Recursos Humanos del Personal Administrativo	P1, P2, P3, P4.	30%	Ordinal/Escala Likert (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
				Reclutamiento	P5, P6, P7.		
				Selección	P8, P9, P10.		
			Proporcionar habilidades y conocimientos	Inducción	P11, P12, P13, P14, P15.	25%	
				Capacitación	P16, P17, P18, P19, P20.		
			Retención	Administración de Desempeño	P21, P22, P23, P24.	45%	
Remuneración	P25, P26, P27.						
	Prestaciones	P28, P29, P30.					
Variable Y	Dimensión conceptual Y	Definición operacional Y	Dimensión Y	Indicadores Y	Ítems	Peso	Escala de Medición

**COMPORTAMIENTO LABORAL**

Según Chiavenato (2018) se infiere que el comportamiento laboral son todas aquellas acciones que realiza el individuo en el ámbito laboral, siendo este la microperspectiva del Comportamiento Organizacional (p.7). según Robbins y Coulter (2018) para facilitar su comprensión la psicología pone énfasis en estudiar: actitudes, personalidad, percepción, aprendizaje y motivación de los individuos (p.484).

Para lograr los objetivos de la investigación se utilizará como técnica de recolección de información la encuesta, como instrumento el cuestionario debidamente validado mediante juicio de expertos y toda esta información se procesará en SPSS, utilizando también el coeficiente de correlación de Spearman y para su confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach.

Actitudes	Satisfacción Laboral	P1.	20%	Ordinal/Escala Likert (1) NUNCA (2) CASI NUNCA (3) A VECES (4) CASI SIEMPRE (5) SIEMPRE
	Participación Laboral	P2, P3.		
	Compromiso Organizacional	P4.		
	Involucramiento del Empleado	P5, P6.		
Personalidad	Extroversión	P7.	15%	
	Afabilidad	P8		
	Escrupulosidad	P9.		
	Estabilidad Emocional	P10.		
Percepción	Apertura a Experiencia	P11, P12.	15%	
	Factores en la Situación	P13, P14.		
	Factores en la Persona	P15, P16.		
Aprendizaje	Factores en el Objetivo	P17, P18.	25%	
	Proceso de Atención	P19, P20, P21.		
	Proceso de Retención	P22.		
	Proceso de Reproducción Motora	P23.		
Motivación	Proceso de Reforzamiento	P24.	25%	
	Motivación Intrínseca	P25, P26, P27.		
	Motivación Extrínseca	P28, P29.		
	Motivación Social	P30.		

Fuente: Los investigadores



## Anexo 5. Carta de autorización



# MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA

GESTIÓN 2019-2022

CARTA N° 009-2021-GAF-YARABAMBA

Yarabamba, 08 de julio del 2021

Sres:  
Juana Solansh Herrera Villamar  
Renzo Jorge Mejía Chiappara  
Dirección: Calle Costa Rica 101 - Urb. Fecia  
Distrito: José Luis Bustamante y Rivero  
Presentes. –

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD DE APOYO ACADÉMICO  
REFERENCIA: CARTA N° 001-2021

Es grato dirigirnos a ustedes, y en relación al documento de la referencia donde es necesario expresarles que esta Entidad está orientada a contribuir constantemente con su población, más aún si se trata de apoyar la formación académica y que a través de ello los estudiantes contribuyan a la mejora continua de esta Entidad y su población.

Sobre el particular, se les acepta la solicitud y se **AUTORIZA** el desarrollo del trabajo de investigación (tesis) denominado **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA YARABAMBA – AREQUIPA 2021"** comprometiéndonos a darles las facilidades del caso.

Sin otro en particular aprovechamos la oportunidad para expresarles nuestros sentimientos de alta estima y consideración.

Atentamente.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL Y VILLA DE YARABAMBA  
  
Econ. Edward Alarcón Vera  
GERENCIA DE ADMINISTRACION  
Y FINANZAS



Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba  
054-494067

[www.muniyarabamba.gob.pe](http://www.muniyarabamba.gob.pe)

[munioficialyarabamba@gmail.com](mailto:munioficialyarabamba@gmail.com)

Calle América Nro. 102 - Plaza Yarabamba



## Anexo 6. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### Estimado Servidor(a) Público:

Este cuestionario forma parte de una investigación académica que medirá la variable Gestión del Talento Humano en el personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba. El siguiente cuestionario contiene 30 interrogantes dividido en 3 grupos.

#### INSTRUCCIONES:

Lea las interrogantes y responda marcando con una "X" en su respectivo recuadro.

Las respuestas son anónimas.

Considere la siguiente escala de valoración, donde:

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

ITEMS		1	2	3	4	5
IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN						
1	¿Considera que la Entidad cumple con el debido procedimiento para sus procesos de selección del personal administrativo?					
2	¿En el proceso de planeación de recursos humanos se considera los documentos internos de gestión (MOF, ROF, entre otros) y normativa legal?					
3	¿La entidad evalúa las necesidades reales de personal para cubrir requerimientos de las unidad y oficinas?					
4	¿Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades?					
5	¿En las convocatorias se detalla la información necesaria para el procedimiento de contratación?					
6	¿La Entidad remite al servicio nacional del empleo las propuestas de puestos previstos para la convocatoria?					
7	¿La Entidad cumple con publicar las ofertas laborales en su página web y de difundirlas por diversos medios?					
8	¿Cree usted que la entrevista personal es la principal herramienta para el proceso de selección en la Entidad?					
9	¿Las evaluaciones realizadas tienen relación con las funciones del puesto?					
10	¿En el proceso de selección se consideran las habilidades, la experiencia, y actitudes del postulante?					

<b>PROPORCIONAR HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS</b>						
11	¿Los colaboradores pasan por un proceso de inducción al cargo?					
12	¿El encargado del proceso de inducción fue lo suficientemente claro al dar la información de la Entidad?					
13	¿Se realiza el recorrido por las instalaciones de la Entidad con personal recién contratado?					
14	¿Se realiza la presentación ante el jefe inmediato y compañeros de oficina?					
15	Una vez culminado el proceso de inducción, ¿Se siente usted familiarizado con la Entidad?					
16	¿La entidad posee programas de capacitación?					
17	¿la entidad capacita a sus colaboradores en función al desempeño de sus labores?					
18	¿La Entidad aprueba y asume el costo de la capacitación que los colaboradores solicitan?					
19	En capacitaciones recibidas ¿Le resulto fácil captar la información brindada por el capacitador?					
20	¿Considera usted que las capacitaciones contribuyen en su desarrollo personal y profesional?					
<b>RETENCIÓN</b>						
21	¿La Entidad retiene a los colaboradores competitivos y con alto desempeño laboral?					
22	¿Se realizan evaluaciones para identificar el desempeño del personal administrativo?					
23	¿Las evaluaciones contribuyen a la identificación de las necesidades de los colaboradores para mejorar su rendimiento?					
24	¿Se realizan evaluaciones específicas para la identificación de las debilidades de los colaboradores?					
25	¿Cree usted que las remuneraciones se pagan de acuerdo al nivel y cargo alcanzado?					
26	¿Las remuneraciones se pagan en la fecha prevista de acuerdo a la normativa vigente?					

27	¿La entidad compensa su esfuerzo y empeño que brinda a la Entidad?					
28	¿La Entidad cumple con todos los beneficios laborales y sociales que según ley corresponden a los colaboradores?					
29	¿Le reconocen los logros obtenidos en el desempeño de sus funciones?					
30	¿La Entidad realiza actividades de bienestar social para los colaboradores?					

***¡Gracias por su participación!***

## CUESTIONARIO SOBRE COMPORTAMIENTO LABORAL

### Estimado Servidor(a) Público:

Este cuestionario forma parte de una investigación académica que medirá la variable Comportamiento Laboral en el personal Administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba. El siguiente cuestionario contiene 30 interrogantes dividido en 5 grupos.

### INSTRUCCIONES:

Lea las interrogantes y responda marcando con una "X" en su respectivo recuadro. Las respuestas son anónimas.

Considere la siguiente escala de valoración, donde:

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

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>ACTITUDES</b>						
1	¿Se siente usted satisfecho con las labores que realiza en la Entidad?					
2	¿Se siente identificado con el trabajo que realiza en la Entidad?					
3	¿Considera usted que su desempeño laboral tiene importancia para su vida personal?					
4	¿Se siente identificado con la Entidad y sus objetivos?					
5	¿Se siente conectado con su trabajo en la Entidad?					
6	¿Siente satisfacción y entusiasmo con la labor que realiza en la Entidad?					
<b>PERSONALIDAD</b>						
7	¿Considera usted que una buena comunicación es la base para el logro de metas y objetivos de la Entidad?					
8	¿El desempeño de sus labores le permiten ser amable y cooperativo con sus compañeros de trabajo?					
9	¿Considera que tiene la capacidad y cualidad de cumplir todo lo que se propone con exactitud?					
10	¿Se considera capaz de controlar sus emociones frente a cualquier situación que experimente?					
11	¿Cree usted que podrá desempeñarse en cualquier otro puesto de trabajo recibiendo la respectiva capacitación para ello?					
12	¿Implementa usted nuevos procedimientos para mejorar su desempeño en el trabajo?					

<b>PERCEPCIÓN</b>					
13	¿La población percibe a la Entidad de manera positiva?				
14	¿Usted cree que la población percibe la ejecución presupuestal de manera favorable?				
15	¿Percibe usted que las actitudes de sus compañeros son las correctas en su desempeño laboral?				
16	¿El personal de la Entidad es aceptado por la población?				
17	¿Usted percibe que la entidad logra sus metas?				
18	¿Percibe que la entidad genera el valor compartido?				
<b>APRENDIZAJE</b>					
19	¿Puede adquirir nuevos comportamientos o conocimientos a través de la observación?				
20	¿Cuándo usted observa un comportamiento o conocimiento que le interesa le es fácil aprenderlo?				
21	¿Concentra toda su atención en el comportamiento o conocimiento que desea interiorizar?				
22	¿Es capaz de retener en su memoria el comportamiento o conocimiento a interiorizar?				
23	¿Le resulta fácil reproducir un comportamiento o conocimiento memorizado?				
24	¿La Entidad motiva con incentivos la reproducción de los comportamientos o conocimientos memorizados?				
<b>MOTIVACIÓN</b>					
25	¿Se siente usted motivado realizando sus labores diarias en la Entidad?				
26	¿El desempeño de sus funciones contribuyen a su realización personal?				
27	¿Le gusta las labores que realiza diariamente en su puesto de trabajo?				
28	¿La Entidad te brinda la oportunidad de promoverlo de acuerdo a su desempeño laboral?				
29	¿La Entidad aprueba beneficios para el personal a través del pacto colectivo?				
30	¿Usted se siente satisfecho al trabajar por el bienestar de la población?				

***¡Gracias por su participación!***



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ARCE ALVAREZ EDWIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y comportamiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital y Villa de Yarabamba, Arequipa 2021", cuyos autores son HERRERA VILLAMAR JUANA SOLANSH, MEJIA CHIAPPARA RENZO JORGE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 22 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ARCE ALVAREZ EDWIN <b>DNI:</b> 23833025 <b>ORCID</b> 0000-0003-3495-2950	Firmado digitalmente por: ARCEAL12 el 20-02-2022 18:05:56

Código documento Trilce: TRI - 0285064