



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los  
colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

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

**AUTOR:**

Gonzales Chanamé, Daniel Anthony (ORCID: 0000-0002-0663-4501)

**ASESOR:**

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

## Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres por ser mi apoyo incondicional y haber sembrado en mi valores y principios, y porque en todo momento estuvieron a mi lado.

A mi amado hijo Bryant Daniel por ser la fuente de inspiración y motivarme para ser mejor cada día.

A mi abuela porque gracias a cada enseñanza que me dio pudo acercarme más a Dios e inculcarme que lo más importante de la vida es la familia.

A mis hermanos porque en todo momento me dieron sus palabras de aliento y siempre me dijeron que sea perseverante para cumplir mis sueños.

**Daniel.**

## Agradecimiento

Gracias a Dios, que a pesar de ser una época difícil en el mundo siempre mantuvo a mi familia unida y fue mi mayor fortaleza para aprender de mis errores y tomar mejores decisiones.

Mi agradecimiento a todo mi código y en especial a mi grupo de la maestría (Orlando, Ingrid, Alicia y Willian) por su apoyo incondicional, a todos mis maestros durante esta etapa por guiarnos en todo momento, a mi asesor por la paciencia y a mi amiga Liz por siempre alentarme durante este reto, a todas mis amistades que de una u otra manera estuvieron junto a mí y empujaron en todo momento hacia el logro de mis objetivos.

**Daniel.**

## Índice de contenidos

Carátula.....	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 .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	24
VI. CONCLUSIONES .....	30
VII. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS .....	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Análisis de la variable gestión de talento humano.....	19
Tabla 2. Análisis de la variable cultura organizacional .....	20
Tabla 3. Análisis de la prueba de normalidad.....	21
Tabla 4. Relación entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional.....	22
Tabla 5. Análisis de la relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y las dimensiones de cultura organizacional .....	23

## Índice de figuras

Figura 1. Diseño de la investigación.....	14
---	----

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022; la metodología del estudio presentó un enfoque cuantitativo, un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal; la población lo conformaron 84 colaboradores y el instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario de gestión de talento humano y el cuestionario de cultura organizacional; se presentó por resultados que el 44% de los colaboradores señaló que en la institución se desarrolla un nivel bajo de gestión de talento humano; asimismo, se determinó que el 46% enfatizó que en la entidad existe un nivel medio de cultura organizacional; se concluye que, existe una relación significativamente fuerte entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional, por lo que, se determinó una puntuación de Rho de Spearman de 0,811 y un nivel de significancia de 0,000, destacando que, al implementar estrategias de gestión de talento humano conllevará a que se mejore directamente con la cultura organizacional.

**Palabras clave:** cultura organizacional, gestión de talento humano, selección de personal.

## **Abstract**

The present investigation had the general objective of determining the relationship between the management of human talent and the organizational culture of the collaborators of a district municipality of Chiclayo, 2022; the study methodology presented a quantitative approach, a correlational scope and a non-experimental cross-sectional design; The population was made up of 84 collaborators and the data collection instrument that was applied was the human talent management questionnaire and the organizational culture questionnaire; It was presented by results that 44% of the collaborators indicated that a low level of human talent management is developed in the institution; likewise, it was determined that 46% emphasized that there is a medium level of organizational culture in the entity; It is concluded that there is a significantly strong relationship between human talent management and organizational culture, therefore, a Spearman's Rho score of 0.811 and a significance level of 0.000 were determined, highlighting that, when implementing management strategies of human talent will lead to improvement directly with the organizational culture.

**Keywords:** organizational culture, human talent management, personnel selection.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto actual donde se desarrollan las organizaciones, se puede presenciar que los cambios tecnológicos y la globalización ha influenciado en las responsabilidades del recurso humano y su identificación institucional, ya sea una entidad privada o pública, han manifestado distintas dificultades que han afectado en el desenvolvimiento laboral en los colaboradores, de modo que, también repercute en el afán de alcanzar las metas y objetivos institucionales propuestos (Pandita y Ray, 2018).

Por ello, las organizaciones públicas están buscando priorizar su gestión en capacitaciones a los colaboradores que permita restablecer y optimizar la calidad en la producción, en el desenvolvimiento de su trabajo y la productividad, pues si se denota ausencia de estas características conllevará como consecuencia el bajo nivel de cultura organizacional (Boselie y Thunnissen, 2018).

En el ámbito mundial, las organizaciones ven con suma importancia la preparación y control sobre los trabajadores, manifestándose como uno de los pilares fundamentales de la administración pública, conociéndose hoy en día como el talento humano y generando suma importancia en las organizaciones, de tal manera, que se presentan actividades tales como la formación y la inducción que son tomados como prioridad en una organización con el objetivo de incrementar su productividad (Thunnissen y Buttiens, 2019).

Desde que la gestión pública implementó las distintas metodologías utilizadas en las instituciones privadas, pudieron presenciar grandes transformaciones referentes con su talento humano, trayendo consigo la prioridad de contar con estándares internacionales eficientes, tales como las ISO, integrándose así al sistema de gestión de calidad sosteniéndose bajo los pilares de la mejora continua (Kravariti y Johnston, 2019).

En el contexto nacional, en las distintas organizaciones, la administración del recurso humano, de igual manera ha manifestado deficiencias significativas en la atención a los usuarios externos, reflejando que la identificación institucional del colaborador ha sufrido complicaciones dentro de las entidades (Montoya, 2020).

En el Perú, el gobierno ha implementado la ley de modernización del estado, el perfeccionamiento de las políticas públicas y por efecto también la creación del

servicio al ciudadano como mecanismo fundamental de las actividades diarias que realizan los empleados en las instituciones públicas (Ley N° 27658, 2002).

Por el ámbito local, se puede diagnosticar que son muchas las organizaciones e instituciones públicas que dejan ver que la administración de los recursos humanos no se ejecuta de una manera óptima, siendo así que en una municipalidad distrital de Chiclayo, como problemática se manifiesta el desinterés que se le brinda al talento humano en relacionar adecuadamente la identidad con la institución, pero a pesar de esto se pueden manifestar problemas más exclusivos dentro de la municipalidad, como una deficiente planificación de estrategias para cumplir los objetivos y metas institucionales, procesos de selección de personal ineficientes, comunicación ineficaz entre los empleados y los directivos, la falta de incentivación que reciben los trabajadores en las situaciones del desarrollo y planteamiento de las metas institucionales.

De igual forma se observa que no brindan prioridad efectiva en la toma de decisiones y en la resolución de problemas por medio de los altos directivos de la institución pública, no existe una capacitación e instrucción continua hacia los trabajadores ignorando que esto es de vital importancia para la consecución de las metas correspondiente, además se destaca, la falta de motivación al talento humano, entre otras problemáticas; generando en los usuarios internos malestar en su trabajo, en los usuarios externos mala atención, reducción en el desempeño laboral, entorno de trabajo no adecuado causando que los empleados pierdan ese compromiso para la institución pública trayendo como efecto que se origine la indiferencia y que no puedan alcanzar las metas establecidas.

Debido a la realidad manifestada, se preside a presentar un diagnóstico enfocado en la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo; de tal manera que al conocer la realidad problemática de la institución se lleguen a plantear acciones alineadas alcanzar los objetivos institucionales, enfocando la gestión en las capacidades y habilidades de todos los colaboradores, para que de esta manera se puedan ejecutar diversos métodos que permitan un óptimo desempeño laboral y desarrollar una administración pública enfocada en resultados.

Frente a las diferentes problemáticas presentadas se formuló el problema mediante la interrogante: ¿Existe relación significativa entre la gestión del talento

humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022?

El estudio destaca una justificación teórica porque por medio de distintos autores se llegó a sustentar la gestión del talento humano de los colaboradores de una entidad pública, en la que se establece la importancia del talento humano para que las organizaciones desenvuelvan correctamente sus procesos administrativos y lleguen a concretar exitosamente los objetivos planteados. Tiene una justificación práctica, dado que con el desenvolvimiento de la investigación se busca que los gobiernos locales cuenten con una buena gestión de talento humano, para que el personal pueda desenvolver sus actividades en un ambiente apto y con excelente cultura organizacional para que se cumplan exitosamente las normativas legales establecidas por la entidad y enfoquen el desarrollo de sus funciones hacia el servicio a la ciudadanía. Por último, tiene una justificación metodológica con el estudio se pretende profundizar en la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional, para la cual se elaborarán pruebas estadísticas que darán sustento a la relación.

Por objetivo general se estableció: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022, mientras que por objetivos específicos: establecer la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y la implicancia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022; establecer la relación entre la selección de personal y la consistencia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022; establecer la relación entre la capacitación y desarrollo del personal y la adaptabilidad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022; establecer la relación entre la evaluación del personal y la misión de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022. Por hipótesis general se planteó: La gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022 y por hipótesis nula: La gestión del talento humano no se relaciona con la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se establece como antecedentes internacionales en Ecuador, Estupiñán (2021), en su estudio planteó por finalidad establecer la influencia de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón en el periodo 2019. Optando por la metodología descriptiva, correlacional; enfocado a 268 funcionarios del estado los mismos que fueron encuestados por medio de un cuestionario. Brindando resultados significativos, pues al aplicar la correlación por Spearman se evidenció como positiva elevada, llegando a concluir que ambas variables se relacionan correctamente.

Así mismo, en Malasia, los autores Aerni et al. (2018) en el artículo tuvo por finalidad establecer que prácticas de la gestión de talento humano fortalecen la organización, enfocándose en un estudio descriptivo, transversal con un diseño no probabilístico; enfocado hacia 143 colaboradores que fueron encuestados por medio de un cuestionario en una escala de Likert. Teniendo por resultados, que el Rho Pearson es de 0,960; mostrando una evidente vinculación entre las prácticas y la cultura del talento humano. Llegando a concluir existe una correlación entre las variables al evidenciar un nivel establecido para indicar que dicho estudio es altamente positivo, generando prácticas mejoradas en la entidad.

En Tanzania, Mhagama (2019) en su investigación tuvo como objetivo la evaluación de un impacto en la gestión del talento en el desempeño organizacional dentro del sector público. Teniendo como muestra 96 colaboradores utilizando la herramienta de encuesta, adicionando que se consideró a todos los colaboradores del departamento de talento humano en Tanzania, del ayuntamiento de Mwanza. El estudio fue descriptivo, teniendo como hallazgo que la atracción del talento humano, la retención, el desarrollo y la identificación tienen un efecto positivo dentro de la organización en el sector público pues permiten el desarrollo y administración de manera efectiva. Por conclusión que el estudio se relaciona positivamente entre ambas variables, para lo cual es importante considerar estrategias significantes para el progreso de la entidad estatal.

En la Franja de Gaza, Bashir (2018) enfoca su estudio en examinar el compromiso en la vinculación de las prácticas de gestión de talento y desempeño organizacional en el Banco de Palestina en la Franja de Gaza. Ejecutando un estudio descriptivo, con un diseño no experimental; considerando como población

a 75 colaboradores siendo encuestados por medio de un cuestionario de 15 interrogantes. Obteniendo resultados que las dimensiones se relacionan con el desempeño organizacional, logrando un 75% de nivel alto; concluyendo que existe una correlación positiva entre ambas variables.

En Minneapolis, Damer (2020) en el estudio tuvo como fin explorar estrategias exitosas de desarrollo del recurso humano que es respaldada mediante la gestión de las actividades en las entidades empresariales, teniendo como muestra a seis líderes empresariales que ocupan diferentes cargos corporativos en diferentes corporaciones multinacionales de manufactura en el sudeste asiático. La investigación concluye que la creación de sólidas perspectivas de empleo y la estabilidad laboral incrementaría la moral de los líderes, así como una adecuada gestión del talento humano.

Como antecedentes nacionales en Utcubamba, Suarez (2022), en el estudio realizado expone como finalidad establecer la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad provincial de Utcubamba. Teniendo un estudio de tipo básico, bajo un diseño no experimental transversal – correlacional, orientado a una población de 35 colaboradores a los que se encuestaron por medio de un cuestionario. Obteniéndose como resultado que existe relación alta y positiva entre ambas variables, con un  $p < 0,05$  y Spearman  $= 0,909$ ; llegando a concluir que si existiera una oportuna gestión del talento humano pueden lograr cambios notables en el desempeño laboral de los empleados de dicha entidad, asimismo se mejorará el proceso de selección del talento adecuado, y habrá mayor motivación para optimizar el rendimiento laboral.

Del mismo modo en Cutervo, Quispe (2021) en su estudio tuvo por finalidad el determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en una municipalidad de Cutervo. Presentando un estudio de tipo básica, cuantitativa, con un diseño no experimental correlacional, considerándose como 73 colaboradores bajo la modalidad de contratación de prestaciones en el municipio. Mostrando resultados en el que se estima como regular la gestión de talento con 60% de los resultados, del mismo modo un 77% en calidad de servicio; mostrándose una relación significativa entre ambas variables. Llegando a concluir que el nivel de significancia fue 0,000 y el Rho de Spearman de 0.766 cumpliendo con los estándares permitidos para la vinculación entre ambas variables.

De este modo, en Moquegua, Coaquira (2018) en su estudio tuvo por propósito establecer la correlación entre la dirección administrativa y gestión del talento humano en la Administración del Gobierno Regional de Moquegua. El estudio fue cuantitativo, de tipo básico con un diseño correlacional, dirigido a una población y muestra de 51 colaboradores encuestados por medio de un cuestionario. Obteniéndose como resultado que, la correlación es directa con un Rho Spearman de 0.929 siendo positiva; concluyendo que ambas variables se relacionan al tener un 92.9% asociado entre ambas variables.

Asimismo, en Lima, Calumani y Muriaño (2018) desarrollaron una investigación que tuvo por finalidad establecer la relación de la cultura organizacional con la gestión del talento humano de la plana docente de un establecimiento educativo en Ica durante el periodo escolar 2018. El estudio se basó en un diseño descriptivo – correlacional, con la participación de 83 docentes seleccionados por un muestreo no probabilístico aplicando un cuestionario. Teniendo como resultados que el estudio se relaciona significativamente entre ambas variables; concluyendo que, por medio de la relación entre ambas variables logran perjudicar el ambiente laboral de los integrantes de dicha entidad.

En Ayacucho, Iñausi y Huamán (2018) realizaron un estudio en el que tuvo como finalidad principal establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la UGEL de Cangallo, Ayacucho, 2018. Llevando un estudio cuantitativo, de diseño descriptivo – correlacional, trabajándose bajo una muestra no probabilística de 40 colaboradores los mismos que fueron encuestados por medio de un cuestionario. Llegando a concluir que la cultura organizacional obtiene un 62.5% con nivel bueno, y en el desempeño laboral obtuvo un 50%; además con una escala de correlación de 0,662 siendo moderada. Concluyendo que ambas variables se relacionan, representado con un nivel de significancia de 0,000 y una puntuación de correlación de 0.662.

En el análisis teórico de la variable de gestión de talento humano, esta se fundamenta en la teoría X y teoría Y planteada por Mac Gregor, donde la teoría X establece que las personas por lo general al desarrollar sus actividades y funciones evitan hacerlas por diferentes factores, por lo que los directivos o gestores de una institución requieren de la implementación de mecanismos ya sea de recompensa o castigo que motiven al rendimiento laboral del trabajador; mientras que la teoría

Y, se refiere a los diferentes factores de motivación que incentivan a los colaboradores recompensando su esfuerzo y alineando cada una de sus actividades al cumplimiento de las metas institucionales, involucrando también el desarrollo personal como profesional del trabajador dentro de la entidad (Madero, 2019).

De igual manera presenta sustento en la Teoría de Clásica de la Administración de Henry Fayol, la cual consiste en las implicancias sobre las funciones básicas que deben de presentar las organizaciones para que logre en la eficiencia y efectividad en el desarrollo de cada una de sus actividades destacando dentro de estas funciones a las técnicas, las administrativas financieras y de seguridad, donde los colaboradores son la pieza fundamental de éxito, asimismo esta teoría se resalta en subdividir el trabajo para alcanzar una mejor productividad (González, 2020).

Chiavenato (2017), sostiene que la administración del talento humano ha manifestado cambios significativos dentro de las instituciones en la última década, no solo se han visto afectados los elementos tangibles y concretos, sino que también ha podido verse afectados los factores conceptuales e intangibles influenciando concretamente en su desenvolvimiento laboral como en su satisfacción. De igual manera, Kravariti & Johnston (2019), sostienen que el recurso humano administra imprescindiblemente al capital humano, el factor importante que permite a una institución reunir para que de esta manera pueda lograr con la eficiencia y el éxito.

Por otra parte, la adecuada administración del talento involucra desde la captación, desenvolvimiento, sujeción, mejora y transmisión del talento desde la perspectiva de dirección y operacional en el factor tecnocrático, como en el intermedio, de staff de apoyo y operativo (Crane y Hartwell, 2019). Se manifiesta que la administración de los recursos humanos es una perspectiva estratégica en el ámbito direccional cuya finalidad es alcanzar un incremento en la creación de valor para la institución, por medio de un grupo de actividades orientadas a alinear de manera controlada el grado de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas en la consecución de los objetivos establecidos para lograr la competitividad en el ambiente presente y venidero (Novera y Akhtar, 2018).

Según Kravariti y Johnston (2020), el talento puede ir complementado en las instituciones, por la manifestación de directivos con carácter tirana, autoritaria que imparten normas internas que son injustas, en las cuales desencadenan dificultades al momento de reconocer y valorar a sus trabajadores, incluso si la institución pasa por una crisis insuperable, es por eso, que es necesario que los mecanismos de gestión puedan intervenir para poder enfrentar estos motivos y así poder frenar la salida de sus trabajadores. Por otra parte, Ansar y Baloch (2018) manifiestan que la administración del talento humano es poder inscribir, escoger, encaminar, incentivar, desarrollar, evaluar y dar seguimiento a los colaboradores, de tal forma que también se pueda crear un sistema verídico para la toma de decisiones, que permita que las personas puedan sentirse identificadas con la institución y tengan un sentido de pertinencia, ya que solo de esta manera se puede lograr la eficiencia, calidad y el alcance óptimo de las metas institucionales

Este mecanismo tiene por finalidad que el capital humano se sienta involucrado y desarrollado en sus labores, incrementando sus habilidades en las labores que realizan en la institución (Crane y Hartwell, 2019); la administración eficaz del talento humano facilita la comunicación entre los empleados y la institución, permitiendo que la organización se involucre en los requerimientos de los empleados con el objetivo que puedan cooperar, brindarles su respaldo y generarles un desenvolvimiento personal que les permita perfeccionar su personalidad y motivación de cada empleado, siendo este el capital fundamental de la organización (Pandita y Ray, 2018). Kaliannan et al. (2022), manifiesta que en las instituciones presentes buscan metas tales como el desarrollo, competencia, producción, entre otros, mientras tanto que los empleados buscan metas individuales similares como lo son, una buena remuneración y calidad de vida adecuada; además Shani et al. (2020) manifiesta como fundamental que las organizaciones capten al personal idóneo con los requerimientos adecuados que la empresa pretenda alcanzar y que de forma paralela permita satisfacer con las distintas necesidades que tienen estos individuos al momento de ingresar a la institución.

Según Nasiri et al. (2020), manifiesta que la gestión del recurso humano, se le denomina como un grupo de normas y acciones de vital importancia para guiar los factores administrativos en función a los individuos, como lo son el



reclutamiento, selección, instrucción, pago, y la evaluación de su desenvolvimiento laboral. Por otra parte, el autor Sparrow (2020) manifiesta que la gestión del talento humano, se preside en planificar, organizar, desenvolver, coordinar y controlar las estrategias que permitan orientar el desenvolvimiento óptimo de los empleados, de la misma manera que la institución figure como el intermediario que permita a los individuos que laboran en ella lograr sus metas personales relacionados con la organización. Conforme al autor Chiavenato (2017) manifiesta que, el concepto clásico de la administración de recursos humanos (ARH) traspasa su posición a una nueva dimensión denominada: La Gestión del Talento Humano (GTH). Con esta metodología reciente, permite que los individuos dejen ser visto como simples recursos institucionales y ahora son vistas como individuos con inteligencia, personalidad, intelectos, destrezas, entre otras. Se les considera los nuevos aliados de la institución.

Por medio de lo que indica Almaaitah et al. (2020), en las instituciones, la administración del talento humano es el factor que facilita la cooperación oportuna de los individuos (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como finalidad alcanzar la identificación de los individuos con la institución, permitiendo sostener un vínculo favorable entre ellos por medio de una dimensión participativa y con una comunicación efectiva. La administración del talento humano será más óptima mientras cuando el grado de compromiso y motivación por parte del empleado sea el más alto, lo que sostiene como un rol importante para alcanzar las metas institucionales de manera exitosa, como también los logros personales y en la competitividad de los empleados (Harssch, 2019).

Por su parte el autor Chiavenato (2017) manifiesta cuatro dimensiones para la gestión del talento humano, las cuales son: planificación, selección, capacitación y evaluación del talento humano. Planificación de la gestión del talento humano: esta dimensión, está encargada de poder realizar y ejecutar programas y planificaciones que permitan seleccionar al talento humano adecuado, en los niveles y áreas correspondientes de la institución. Esta dimensión se perfila directamente con los requerimientos reales y racionales del talento humano para cada puesto de labor (Chiavenato, 2017). Lo que se manifiesta en esta dimensión es poder llevar a cabo las estrategias creadas por la organización para el alcance de su visión y misión a nivel institucional (Ott et al., 2018). Concretamente en esta

dimensión se pone a disposición a las personas idóneas para el puesto de labor, con la instrucción adecuada, en el momento inherente, conforme a los requerimientos de la organización (Cross, 2020).

Selección del talento humano: Conforme a lo que indica Chiavenato (2007), manifiesta que esta dimensión se encuentra complementado al proceso de reclutamiento de personal, donde se puede manifestar de dos formas: el reclutamiento dentro de la empresa y fuera de ella. Esta dimensión no solo tiene por objetivo el reclutamiento del personal, sino que también hace énfasis en la selección del talento humano idóneo para los puestos de trabajo que son demandados (Kapur, 2022). Estos procesos de selección se complementan con el abastecimiento del talento humano para la institución de una forma responsable, rigurosa y abarca todas las acciones referidas con el estudio de mercado, reclutamiento y selección de personal, como también a su incorporación a sus labores institucionales. Las actividades de incorporación figuran como el comienzo de los trabajadores hacia el sistema institucional. En esta dimensión se permite gestionar el abastecimiento de los recursos humanos idóneos para su desarrollo.

Capacitación del talento humano: Por medio del autor De Cenzo (2018) manifiesta que, esta dimensión tiene como objetivo el poder imponer conocimientos que permitan al individuo obtener una mejora en sus habilidades en lo que concierne a sus actividades propias de su centro de labores. Se manifiesta que por medio de esta dimensión el talento humano experimenta una transformación en sus habilidades, conocimientos y comportamiento (Isensee et al., 2020).

Evaluación del talento humano: Todos los procesos de capacitación que se implementen en una institución tienen que ser cuantificable. Esto quiere decir que el aprovechamiento que se logren de dichos programas tiene que pesar más que sus costos. Su productividad se puede manifestar por medio de la evaluación permanente y con el alcance de los objetivos y metas implantados por la institución. No se confirma que no todas las capacitaciones que la institución realice resulten eficientes, debe sostener y sustentar con la información optima en el transcurso del tiempo que permita verificar que se están cumpliendo con las metas, objetivos y fines de la institución.

En lo que respecta al análisis de la segunda variable de cultura organizacional, esta se fundamenta en la Teoría de Cultura Organizacional

planteada por Geertz y Pacanowsky, donde sustentan que las organizaciones poseen sus propias culturas destacando las diferentes acciones del colaborador que involucran para desarrollar un adecuado entorno laboral y desenvolvimiento idóneo de funciones compartidas entre todos los involucrados de la empresa, de igual manera, sustenta que la cultura organizacional se aprende por medio de aspectos de comunicación además es corporativa y asegura la existencia y continuidad del éxito empresarial (López, 2018). En lo que respecta a la cultura organizacional, Chiavenato (2017), manifiesta que, es importante conocer la cultura en primer lugar para poder conocer a una institución específica. Convivir dentro de una institución, desarrollarse en ella, ser partícipe de sus procesos y hacer línea de carrera es realizar una participación en su cultura.

Paais (2020), sostiene que, la cultura organizacional se relaciona con las creencias y suposiciones comunes en las cuales los miembros de una institución comparten. Manifiesta también que estas se desarrollan de una forma inconsciente y que forman parte de su ocupación y personalidad. Es evidente que este concepto ha tomado la relevancia entre los estudiosos e investigadores, pues es una parte integrada hacia los empleados y a un grupo de trabajo en específico.

Por medio lo que indican Risma et al. (2021) manifiestan que, este concepto tiene por finalidad de poder hacer diferente a las instituciones, originar un sentido de identificación con la misma, dirigir los comportamientos hacia los objetivos institucionales, generar una facilitación de la organización con su entorno, a la enseñanza, a la transformación, y generar una estabilidad en la interna de la organización. Por otra parte, Afra et al. (2021) sostiene que la cultura organizacional tiene que estar caracterizada por ser un concepto colectivo, basado en la historia, simbología, dinamismo, emocional y ambiguo. Según Anisya et al. (2021), manifiestan que este concepto debe estar compuesto por convicciones, motivos primordiales y valores concretos.

Según Chiavenato (2017), manifiesta que se debe mantener una veracidad en las actitudes, conocimientos, leyes, reglamentación y entorno institucional. Pero como lo indica el autor Braun (2018), por encima de todo ello tiene que ser innovadora. Se establece que la cultura organizacional se encuentra conformada por las diferentes habilidades que desarrolla un grupo de integrantes dentro de una organización (Virgiawan et al. 2021).

De manera similar se establece que la cultura organizacional se encuentra conformada por la agrupación de comportamientos como de principios y de valores que poseen los integrantes de una organización ayudando a que estos factores les permita interactuar y desarrollar una mejor relación en el trabajo en equipo potencializando la toma de decisiones (Sriphong et al., 2022).

Acorde a Salome (2021), los aportes de Denison destacan un modelo de cultura organizacional como una hipótesis que se complementa con el desempeño de la organización reproducido como un círculo, donde en el centro se sitúan las creencias y supuesto de la institución considerándose como el corazón de la organización. Estas creencias y supuestos manifiestan y reconocen los cuatro rasgos de la cultura de la organización, estableciendo cuadrantes donde cada una de ellas forma parte de un factor con gran influencia.

Dimensión Implicancia: Se le considera como el fortalecimiento que se le da al talento humano, la manifestación personal alrededor de los equipos de trabajo y el desenvolvimiento de las habilidades humanas en todas las dimensiones de la institución. También considera el autor la identificación de los diversos empleados y su talento para influir (Salome, 2021). Dimensión Adaptabilidad: de destaca como la habilidad de responder ante la transformación del ambiente laboral y los nuevos requerimientos de los clientes. Sostiene firmemente que las instituciones bien complementadas íntegramente son, comúnmente las más complejas de transformar y que la colaboración interna y la adaptación externa pueden juntarse entre sí. Esta dimensión se subdivide en aprendizaje organizacional, enfoque al cliente y creación del cambio (Salome, 2021).

Dimensión Misión: Está considerado como el sentido claro de propósito o dirección que define los objetivos organizacionales. Se manifiesta en la visión de lo que la institución quiere alcanzar en un futuro. Esta dimensión se puede manifestar en dirección e intención estratégica, metas y objetivos (Salome, 2021).

Dimensión Consistencia: Manifiesta que las actitudes de los individuos se apoyan en el grupo de valores centrales, los trabajadores manifiestan la capacidad de alcanzar acuerdos, aun cuando se manifiestan distintas perspectivas, y las acciones de la institución se encuentran ordenadas e integradas (Salome, 2021). Las instituciones que manifiestan estos lineamientos poseen una cultura característica y eficaz que contribuyen gradualmente en las actitudes del talento

humano. Se desglosa en coordinación e integración, acuerdos y valores centrales. Esta guía comúnmente ha sido utilizada como parte del procedimiento de análisis del perfil correspondiente de cada institución con el objetivo de exponer las fortalezas y debilidades de su cultura, recomendando acciones que permiten impulsar su eficiencia.

Por su parte Chiavenato (2017), sostiene que la cultura organizacional solo se manifiesta a sí misma a través de sus consecuencias, con la habilidad de poder representar la mentalidad que se interpone en la institución. Este autor lo manifiesta como si fuera un iceberg, donde en parte superior se encuentran los aspectos visibles que son observadas en la institución y que forman parte de su propia cultura. Uno de los aspectos físicos que se pueden considerar en la cultura organizacional es el tipo de ambiente, los colores utilizados, el espacio, los tipos de oficina y mesas, las estrategias y procesos, las tecnologías utilizadas y ejecutadas, los nombres y descripciones de los puestos, como también las normas de administración de recursos (Paais y Pattiruhu, 2020)

Siguiendo con el iceberg, en la parte sumergida, se encuentran todos los aspectos considerados invisibles y profundos, donde su observación es más compleja de determinar. Aquí es donde se encuentran los efectos y factores psicológicos de la cultura, como son los modelos de influencia y poder, las sensaciones y comportamientos de los individuos, emociones y leyes de equipo, valores y expectativas y los vínculos fraternos (Soomro y Shah, 2019). Según Denison (2010) manifiesta que, por medio de ello se puede identificar que cada patrón presenta particularidades concretas y comunes con otros, por lo que para el desarrollo de la presente investigación se escogió el modelo de Denison, esto es por su capacidad óptima de medición y ejecución en empresas de manufactura. De la misma manera por indicarnos evidencias que ha sido utilizada tanto para estudiar la cultura de las diferentes organizaciones como para analizar sus actitudes.

Conforme a lo que manifiesta Naranjo y Calderón (2015), donde indica que la fuerza que sostiene a la cultura organizacional es la consecuencia de la valoración de sus cuatros cuadrantes y de que todos estos tienen una integración óptima con el desempeño laboral de las organizaciones, asimismo, indicaron que la cultura puede ser administrada y que se debe realizar a partir de un grado observable, precisando las dimensiones culturales de cada institución.

### III. METODOLOGÍA

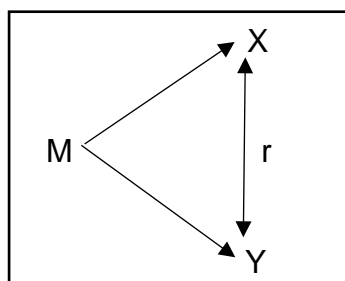
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque considerado en la investigación fue cuantitativo; donde Hernández y Mendoza (2018), señalan que el enfoque cuantitativo consiste en el uso de la lógica empírico deductiva, en la cual por medio de la recolección de información estadística se emplearon términos numéricos para identificar la problemática del estudio; el alcance de la investigación fue correlacional, ya que se buscó conocer las puntuaciones de relación que presentan las variables, dicho de otra forma se logró determinar que al cambiar la variable de gestión de talento humano también se fracturan cambios en la variable cultura organizacional.

El diseño del estudio fue no experimental, porque en la investigación se observaron a las variables en su contexto natural y fueron analizadas sin que se realice manipulación o algún cambio en ellas; de igual manera se estableció, que la investigación presentó un corte transversal; pues el periodo de tiempo en el cual fue recopilada la información fue en un solo momento y al iniciar el estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Es así como, el diseño se visualiza en la figura 1:

**Figura 1**

*Diseño de la investigación.*



*Nota:* la figura muestra el diseño que se tendrá en cuenta en el estudio. Fuente: Hernández y Mendoza (2018)

Donde:

M: Muestra de estudio.

$V_1$ : variable gestión del talento humano.

$V_2$ : Variable cultura organizacional.

r: correlación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión de talento humano

Definición conceptual: Se manifiesta que la gestión de talento humano es una perspectiva estratégica en el ámbito direccional cuya finalidad es alcanzar un incremento en la creación de valor para la institución, por medio de un grupo de actividades orientadas a alinear de manera controlada el grado de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas en la consecución de los objetivos establecidos para lograr la competitividad en el ambiente presente y venidero (Novera y Akhtar, 2018).

Dimensiones: planificación, selección, capacitación, evaluación

Variable 2. Cultura organizacional

Definición conceptual: Según Doment (2018) especifica un modelo de cultura organizacional como una hipótesis que se complementa con el desempeño de la organización reproducido como un círculo, donde en el centro se sitúan las creencias y supuesto de la institución considerándose como el corazón de la organización. Estas creencias y supuestos manifiestan y reconocen los cuatro rasgos de la cultura de la organización, estableciendo cuadrantes donde cada una de ellas forma parte de un factor con gran influencia.

Dimensiones: implicancia, adaptabilidad, misión y consistencia Operacionalización de variables (Ver anexo 2).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Acorde a Pastor, (2019), En lo que se refiere a la población está caracterizada por la totalidad de elementos que llegan a presentar una característica importante de la cual se desea analizar y estudiar. Es así como, se establece por población a los 84 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

La muestra es la parte representativa o es un conjunto de elementos que posee una población, este puede ser seleccionada bajo los criterios del investigador o tomando en consideración criterios aleatorios o estratificados acorde el estudio lo requiera (Pastor, 2019), por ello, se determinó por muestra a los mismos 84 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

Para la determinación de la muestra se tomó en cuenta los siguientes criterios de inclusión, donde se consideraron a los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo. Y por criterios de exclusión, los colaboradores

que no laboren de una municipalidad distrital de Chiclayo y a los que no deseen ser partícipes del estudio.

Además, consideró un muestreo no probabilístico intencional, esto quiere decir, que la muestra será seleccionada por criterio y decisión propia del investigador, por conveniencia y facilidad del recojo de la información.

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

Las técnicas de recolección de información consisten en la acción que permite obtener información relevante para analizar el problema establecido en la investigación; éstas se encuentran caracterizadas por la decisión del investigador y se ajusta a sus requerimientos, cabe establecer que la efectividad de la selección de la técnica dependerá el éxito del estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Por ello se estableció como técnica a la encuesta, acción que permitió que se obtenga datos relevantes para llegar a conocer el comportamiento de la variable de gestión de talento humano y cultura organizacional.

Los instrumentos se encuentran representados por el medio que permite que se recoja o almacene datos, permitiendo a los investigadores poder acercarse al objetivo de la investigación, es importante resaltar que, los instrumentos efectúan el resumen de los diferentes aportes destacados en el marco teórico del estudio buscando en todo momento que estos puedan medir las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Así es como se seleccionó por instrumento al cuestionario establecido para cada variable; de la cual para la variable Gestión del talento humano se establecieron 20 ítems y para la variable cultura organizacional se plantearon 24 ítems, los mismos que se analizaron en una escala Likert.

Acorde a la validez de los instrumentos, este fue llevado a cabo mediante el juicio de expertos, en la cual se tomó en consideración el apoyo de tres especialistas con conocimientos en gestión de talento humano y cultura organizacional, cabe señalar que estos profesionales brindaron sus aportes respecto a la elaboración de los instrumentos y determinaron que las preguntas planteadas sí logran medir las variables y presenta coherencia y cohesión.

En lo concerniente a la confiabilidad de los instrumentos, este fue estimado por medio de la prueba de Alfa de Cronbach, donde se llegó a determinar que en la variable gestión de talento humano se obtuvo una puntuación de 0,986 y



concerniente a la variable de cultura organizacional de 0,942 lo que logró determinar que la información obtenida de la aplicación de los instrumentos acorde a cada variable presenta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

En lo que respecta los procedimientos de información llevados a cabo en la investigación este partió con la elaboración y diseño de los instrumentos donde se plantearon diferentes preguntas enfocadas a medir las dos variables de investigación, Posteriormente se realizó la validación de estos instrumentos los que fueron llevados a Cabo por con el apoyo de tres especialistas que llegaron a establecer que efectivamente los instrumentos propuestos determinaron validez. Luego se realizó la solicitud de permiso a la institución en estudio para poder aplicar los instrumentos, seguidamente se informó a las personas involucradas en la investigación sobre los instrumentos que deben responder y se aplicó el cuestionario mediante Google forms.

Finalmente se recogieron los datos y se procesó la información haciendo uso del programa estadístico del SPSS, permitiendo que la información recolectada fuera ordenada acorde a cada objetivo dónde se logró presentar tablas y figuras tanto para el análisis descriptivo como inferencial.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos de la investigación se tomó en consideración un método deductivo destacando que este consiste cuando la investigación abarca suposiciones generales hacia algo específico, De igual forma se destacó que se hizo uso de la herramienta estadística spss, lo que permitió que los datos obtenidos de gestión de talento humano y cultura organizacional pueda ser ordenados, agrupados y analizados en función de los objetivos de estudio logrando que se pueda desarrollar de forma adecuada la estadística descriptiva y la estadística inferencial permitiendo la presentación de tablas y figuras para un mejor análisis e interpretación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como aspectos éticos se consideraron a los planteados por Bemont (Espinoza, 2019); de los que se destaca a los siguientes:

El aspecto ético de beneficencia, este se caracteriza por ser aquel principio que enfoca al estudio a generar beneficios para las instituciones y personas involucradas en la investigación, destacando en todo momento que no se realizará ningún daño ni se tomarán acciones que afecten directamente a la sociedad.

El aspecto ético de no maleficencia, con el desarrollo del informe no se realizó el mal de manera intencional a ninguno de los miembros o participantes del estudio por el contrario se busca realizar y generar el bien.

El aspecto ético de Justicia, este aspecto ético se empleó en todo el desarrollo de la investigación, dónde se destaca que el momento de aplicar los instrumentos se respetó las decisiones de las personas y sobre todo a sus derechos, no se realizó discriminación y se les acepto sus opiniones sin manipular las ni influenciar en ellas.

El aspecto ético de autonomía, este criterio llego a ser considerado en el proceso de redacción de la investigación dónde se Indicó que la información presentada en el estudio fue bajo autoría propia del investigador y la información considerada de otros autores sé realizó previamente sus citas hice referenciaron bajo las normativas APA.

#### IV. RESULTADOS

En el análisis de los resultados se presentaron tablas y figuras que respondieron a los objetivos de investigación.

##### Análisis descriptivo

**Tabla 1**

*Análisis de la variable gestión de talento humano.*

		Nivel			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Dimensiones	Planificación	40 48%	26 31%	18 21%	84 100%
	Selección	35 42%	27 32%	22 26%	84 100%
	Capacitación	39 46%	25 30%	20 24%	84 100%
	Evaluación	35 42%	26 31%	23 27%	84 100%
	Gestión del talento humano	37 44%	26 31%	21 25%	84 100%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

En lo concerniente al análisis descriptivo efectuado a la variable gestión de talento humano se ha llegado a determinar que prevalece el nivel bajo representado por el 44% de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, además el 31% presentó un nivel medio y el 25% un nivel alto. De igual forma en el análisis de las dimensiones de la gestión de talento humano se llegó a identificar que el 48% de los colaboradores destacó un nivel bajo correspondiente a la dimensión planificación; además, en lo que respecta a la dimensión selección se resaltó un nivel bajo con el 42%; asimismo, en la dimensión capacitación prevaleció el nivel

bajo caracterizado por el 46% de los colaboradores, finalmente, concerniente a la dimensión evaluación se determinó que el 42% indicó un nivel bajo.

**Tabla 2**

*Análisis de la variable cultura organizacional.*

		Nivel			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensiones	Implicancia	30 36%	36 43%	18 21%	84 100%
	Consistencia	38 45%	25 30%	21 25%	84 100%
	Adaptabilidad	28 33%	37 44%	19 23%	84 100%
	Misión	26 31%	40 48%	18 21%	84 100%
Variable	Cultura organizacional	30 36%	35 41%	19 23%	84 100%

Fuente: encuesta aplicada a los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

En lo concerniente al análisis descriptivo efectuado a la variable cultura organizacional se ha llegado a determinar que prevalece el nivel medio representado por el 41% de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, además el 36% presentó un nivel bajo y el 23% un nivel alto. De igual forma en el análisis de las dimensiones de la cultura organizacional se llegó a identificar que el 43% de los colaboradores destacó un nivel medio correspondiente a la dimensión de implicancia, el 45% un nivel bajo de consistencia; el 44% un nivel medio de adaptabilidad, además el 48% destacó un nivel medio de misión.

### **Análisis inferencial**

Para el desarrollo del análisis inferencial se inició con la prueba de normalidad de las variables, de lo cual por disponer de una muestra mayor a 50 se seleccionó la prueba de normalidad de Kolmogorow-Smirnow, presentando a los siguientes resultados:

**Tabla 3**

*Análisis de la prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,224	84	,000
Selección	,254	84	,000
Capacitación	,303	84	,000
Evaluación	,268	84	,000
Gestión del talento humano	,238	84	,000
Implicancia	,247	84	,000
Consistencia	,301	84	,000
Adaptabilidad	,315	84	,000
Misión	,271	84	,000
Cultura organizacional	,225	84	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Acorde a los resultados que se han obtenido en el análisis de la prueba de normalidad por medio de Kolmogórov- Smirnw se obtuvo un nivel de significancia de 0,000 en las dimensiones como en las variables de la presente investigación; por lo tanto, al ser una puntuación menor a 0.05 se establece que los datos no presentan una distribución normal; por ello se toma la decisión de usar a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para analizar la relación de las variables.

Concerniente al objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022, se presentaron como resultados:

**Prueba de hipótesis:**

Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.

Hipótesis nula: La gestión del talento humano no se relaciona con la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional.*

				<b>Gestión de talento humano</b>	<b>Cultura organizacional</b>
		Coeficiente de correlación	de	1,000	,811**
	Gestión de talento humano	Sig. (bilateral)		.	,000
Rho de Spearman		N		84	84
		Coeficiente de correlación	de	,811**	1,000
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)		,000	.
		N		84	84

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

Acorde a los resultados que se obtuvieron del análisis relacional entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional, se destacó una puntuación en el nivel de significancia bilateral de 0,000, en la que por ser menor a 0.05 se determinó que existe relación significativa entre las variables, asimismo, se identificó una puntuación de Rho de Spearman de 0,811 lo que señaló que esta relación se manifiesta de manera fuerte. Por ello, se hace hincapié que al efectuar mejoras en la gestión de talento humano conllevará a que se mejore directamente la cultura organizacional. Es así como en base a los resultados se acepta la hipótesis general y se realiza un rechazo a la hipótesis nula.

Concerniente a los objetivos específicos se presentaron por resultados:

**Tabla 5**

*Análisis de la relación entre las dimensiones de la gestión de talento humano y las dimensiones de cultura organizacional.*

Dimensiones de la variable gestión de talento humano		Dimensiones de la Variable cultura organizacional	
			Implicancia
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,742** ,000 84
			Consistencia
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,727** ,000 84
			Adaptabilidad
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,879** ,000 84
			Misión
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,793** ,000 84

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

De los resultados que se muestran en la tabla 5, se determinó que la dimensión planificación se relaciona significativamente con la dimensión implicancia porque se identificó un nivel de significancia  $p=0,000$  y un Rho de Spearman de 0,742, de lo que se señala una relación fuerte. Además, se observa que la dimensión selección se relaciona significativamente con la dimensión consistencia porque se identificó un nivel de significancia  $p=0,000$  y un Rho de Spearman de 0,727, de lo que se señala una relación fuerte. Asimismo, se determinó que la dimensión capacitación se relaciona significativamente con la dimensión adaptabilidad porque se identificó un nivel de significancia  $p=0,000$  y un Rho de Spearman de 0,879. La dimensión evaluación se relaciona significativamente con la dimensión misión porque se identificó un nivel de significancia  $p=0,000$  y un Rho de Spearman de 0,793 de lo que se señala una relación fuerte entre las dimensiones.

## V. DISCUSIÓN

En lo que concierne al capítulo de discusión del presente estudio se realizó una contrastación triangular, tomando en consideración a de los resultados identificados en la investigación, los resultados presentados por los antecedentes de estudio y las fundamentaciones teóricas.

Es así como el base al análisis descriptivo realizado a la variable de gestión de talento humano de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, se ha destacado como principales resultados que esta variable viene desarrollándose en un nivel bajo, de igual forma en el análisis descriptivo efectuado a sus dimensiones y ha llegado a destacar que la dimensión planificación prevalece el nivel bajo al igual que en la dimensión de selección capacitación y evaluación.

Se discrepa con el estudio de Estipunián (2021), en la cual el investigador destaca la gestión de talento humano desarrollada en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón, se viene desarrollando eficientemente pues actualmente todos los procesos relacionados con el personal son evaluados continuamente permitiendo que se disponga de un mayor control y concreción de los objetivos, de igual manera el compromiso de Los profesionales para dar pronta soluciones a las necesidades presentadas por la ciudadanía buscando continuamente satisfacer al ciudadano en la calidad de atención.

Se contrasta con los resultados de Bashir (2018) quién investigación destacó que el 75% de los colaboradores presentó un nivel alto en lo que corresponde al desempeño organizacional por el de se destaca que en la institución se viene desarrollando efectivamente las prácticas de gestión de talento humano donde se busca capacitar continuamente al personal con el propósito de que se les logró orientar a concretar los objetivos de estudio.

Se discrepa con los resultados de Damer (2020), donde el autor enfatiza en su estudio que mediante el análisis a 6 líderes empresariales se logró identificar que vienen desarrollando una mediana gestión de talento humano, en la cual en base a las problemáticas identificadas plantearon estrategias exitosas de desarrollo para el recurso humano lo que pudo influenciar de manera positiva en el fortalecimiento de la moral de los líderes, llevar una adecuada gestión de talento humano y enfatizar el desarrollo de actividades enfocadas en resultados.



Por otro lado se encuentra similitud con el estudio de Suarez (2022), donde el autor presentó como resultados que en la municipalidad provincial de Utcubamba se viene desarrollando una gestión de talento humano en el nivel bajo lo que está causando diferentes problemáticas institucionales partiendo de que los colaboradores no se encuentran capacitados para desarrollar eficientemente sus actividades de igual manera el nivel de compromiso que tienen con la institución es bajo y existe discrepancias para desarrollar trabajos en equipo lo que ha generado que se impacta de forma negativa en el desempeño laboral.

Se encuentra diferencias con el estudio de Quispe (2021), pues el autor destacó que la gestión de talento humano dentro de la institución municipal de Cutervo viene desarrollándose en un nivel medio, destacando como problemática que los colaboradores ofrezcan un inadecuado servicio a la ciudadanía y que no desarrolle idóneamente sus actividades y funciones, generando que los procesos institucionales de gestión lo logré disponer de procesos enfocados a resultados, por ende los procesos administrativos no se encuentran alineados a cumplir con los planes estratégicos institucionales.

Asimismo, se encuentra similitud con el estudio de Coaquira (2018), quien destacó por principales resultados que la gestión administrativa de la gestión de talento humano en un gobierno Regional de Moquegua se viene desarrollando en un nivel bajo lo que está impactando negativamente en atender a los requerimientos ciudadanos limitando el cierre de brechas de necesidades y con ello la insatisfacción de la ciudadanía.

Se encuentra resultados diferentes con Calumani y Muriaño (2018), dado que los autores destacó que la gestión de talento humano desarrollado en la institución es de nivel medio afectando así al desarrollo de los procesos administrativos institucionales además se destacó que los colaboradores presentan la necesidad de que se les capacite continuamente respecto al desarrollo de sus funciones en la actualidad se ha incrementado mayores actividades en el uso de herramientas tecnológicas asimismo se requiere evaluar sus estrategias de fortalecimiento cognitivo y práctico.

Es así como se acepta la Teoría de Clásica de la Administración de Henry Fayol, destacando que esta consiste en las implicancias sobre las funciones básicas que deben de presentar las organizaciones para que logre en la eficiencia

y efectividad en el desarrollo de cada una de sus actividades destacando dentro de estas funciones a las técnicas, las administrativas financieras y de seguridad, donde los colaboradores son la pieza fundamental de éxito, asimismo esta teoría se resalta en subdividir el trabajo para alcanzar una mejor productividad (González, 2020).

Además, se acepta el aporte de Novera y Akhtar (2018), en la cual los investigadores señalaron que la administración de los recursos humanos es una perspectiva estratégica en el ámbito direccional cuya finalidad es alcanzar un incremento en la creación de valor para la institución, por medio de un grupo de actividades orientadas a alinear de manera controlada el grado de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas en la consecución de los objetivos establecidos para lograr la competitividad en el ambiente presente y venidero.

De manera similar en el análisis descriptivo realizado a la variable de cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, se ha identificado por principal resultado que el nivel que prevalece de cultura organizacional dentro de la entidad municipal es el nivel medio, mientras que en el análisis descriptivo realizado a sus dimensiones se enfatizó que la dimensión implicancia se desarrolla en nivel medio, la dimensión consistencia se desenvuelven un nivel bajo, los colaboradores presentan un nivel medio de adaptabilidad y un nivel medio de compromiso con la misión institucional.

Es esta forma cómo se discrepa con el estudio de Estipunián (2021) en la cual Establece que en la entidad se viene desarrollando un adecuado desempeño laboral dado que en todas las áreas se logra visualizar un adecuado clima laboral influenciando que la cultura organizacional de la institución se vea fortalecida por el trabajo en equipo y orientación del personal hacia el alcance de los objetivos.

Se encuentra similitud con los resultados de Calumani y Muriano (2018), en la cual los autores enfatizaron que en la institución se desarrolla un nivel medio de cultura organizacional situación que demuestra la necesidad de capacitación y orientación que presentan los colaboradores para crear un ambiente laboral adecuado, mejorar su trabajo en equipo, adaptarse con mayor facilidad a las actividades realizadas en la entidad y con ello poder comprometerse en el alcance de las metas institucionales.

En de esta forma, como se acepta el aporte teórico de Elsbach y Stigliani (2018), quienes sostienen que, la cultura organizacional se relaciona con las

creencias y suposiciones comunes en las cuales los miembros de una institución comparten. Manifiesta también que estas se desarrollan de una forma inconsciente y que forman parte de su ocupación y personalidad. Es evidente que este concepto ha tomado la relevancia entre los estudiosos e investigadores, pues es una parte integrada hacia los empleados y a un grupo de trabajo en específico.

Además, se acepta el aporte de Núñez (2020), en la cual el autor establece que la cultura organizacional se encuentra conformada por la agrupación de comportamientos como de principios y de valores que poseen los integrantes de una organización ayudando a que estos factores les permita interactuar y desarrollar una mejor relación en el trabajo en equipo potencializando la toma de decisiones.

En el análisis inferencial y respondiendo al objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022; se destacó como principales resultados que en la institución municipal la gestión del talento humano presenta una relación significativa fuerte con la cultura organizacional lo que quiere determinar que al realizar mejoras en la gestión de talento humano ocasionará que también se fortalezca directamente la cultura organizacional; todo ello se determinó, Por qué se obtuvo una puntuación en el nivel de significancia bilateral de 0,000, en la que por ser menor a 0.05 y una puntuación de Rho de Spearman de 0,886.

Es de esta manera, que se coincide con los autores Aerni et al. (2018), quienes en su investigación presentaron por resultados que el Rho Pearson es de 0,960; mostrando una evidente vinculación entre las prácticas y la cultura del talento humano. Llegando a concluir existe una correlación entre las variables al evidenciar un nivel establecido para indicar que dicho estudio es altamente positivo, generando prácticas mejoradas en la entidad.

De manera similar analizando la relación entre la dimensión planificación con la dimensión implicancia se ha identificado un puntaje de significancia de 0,000 de Rho Spearman de 0,742; Por ende, se logra destacar que al mejorar las condiciones de planificación de gestión de talento humano en la municipalidad conllevará a que se mejore la implicancia de cultura organizacional.

Asimismo, analizando la relación entre la dimensión selección con la dimensión consistencia se ha identificado un puntaje de significancia de 0,000 de

Rho Spearman de 0,727; por ende, se logra destacar que al mejorar las condiciones de selección de personal de la municipalidad conllevará a que se mejore la consistencia de cultura organizacional.

Además, analizando la relación entre la dimensión capacitación con la dimensión adaptabilidad se ha identificado un puntaje de significancia de 0,000 de Rho Spearman de 0,879; por ende, se logra destacar que al mejorar las condiciones de capacitación de personal de la municipalidad conllevará a que se mejore la adaptabilidad de los colaboradores disponiendo así de una mejor cultura organizacional.

En el análisis de la relación entre la dimensión evaluación con la dimensión misión se ha identificado un puntaje de significancia de 0,000 de Rho Spearman de 0,793; por ende, se logra destacar que al mejorar las condiciones de capacitación de personal de la municipalidad conllevará a que se comparta la misión institucional disponiendo así de una mejor cultura organizacional.

De igual forma se encuentra coincidencia con los resultados de Mhagama (2019); donde el autor enfatiza que la atracción del talento humano, la retención, el desarrollo y la identificación tienen un efecto positivo dentro de la organización en el sector público pues permiten el desarrollo y administración de manera efectiva. Por conclusión que el estudio se relaciona positivamente entre ambas variables, para lo cual es importante considerar estrategias significantes para el progreso de la entidad estatal.

Asimismo, se logra encontrar similitud con el estudio de Bashir (2018), donde el autor enfatiza por conclusión que existe una correlación positiva fuerte entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional en la institución permitiendo de esta forma que mediante procesos de planificación, selección capacitación y evaluación del personal se logra mejorar los aspectos cognitivos y prácticos de Los profesionales permitiendo mayor rentabilidad en la institución y con ello alcanzar las metas organizacionales.

De igual manera se encuentra similitud con el estudio de Suarez (2022), en la cual el autor enfatiza por resultados que existe relación alta y positiva entre ambas variables de gestión de talento humano y desempeño laboral, con un  $p < 0,05$  y Spearman = 0,909; llegando a concluir que si existiera una oportuna gestión del talento humano pueden lograr cambios notables en el desempeño laboral de los

empleados de dicha entidad, asimismo se mejorará el proceso de selección del talento adecuado, y habrá mayor motivación para optimizar el rendimiento laboral.

Se encuentra similitud con el estudio de Quispe (2021), pues el autor señala que existe una fuerte relación significativa entre la gestión de talento humano y la calidad de servicio en una municipalidad representado por un nivel de significancia de 0,000 y una puntuación de correlación de Spearman de 0,766, por lo cual se determina al cumplir con los estándares permitidos en la institución lograr a mejorar los procesos de gestión y la calidad de servicio.

Asimismo, se discrepa del estudio de Coaquira (2018) donde el autor señala que entre la dirección administrativa y la gestión de talento humano existe una correlación directa con un Rho Spearman de 0.929 siendo positiva; concluyendo que ambas variables se relacionan al tener un 92.9% asociado entre ambas variables.

Es de esta forma como se acepta el aporte teórico de Batallas (2007), donde el autor hace hincapié que en las instituciones públicas, la administración del talento humano es el factor que facilita la cooperación oportuna de los individuos (empleados, funcionarios, recursos humanos), que tengan como finalidad alcanzar la identificación de los individuos con la institución, permitiendo sostener un vínculo favorable entre ellos por medio de una dimensión participativa y con una comunicación efectiva. La administración del talento humano será más óptima mientras cuando el grado de compromiso y motivación por parte del empleado sea el más alto, lo que sostiene como un rol importante para alcanzar las metas institucionales de manera exitosa, como también los logros personales y en la competitividad de los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una relación significativamente fuerte entre la gestión de talento humano y la cultura organizacional, por lo que, se determinó una puntuación de Rho de Spearman de 0,811 y un nivel de significancia de 0,000, los que permitió acepta la hipótesis nula y rechazar la hipótesis nula. Además de determinó que al implementar estrategias de gestión de talento humano conllevará a que se mejore directamente con la cultura organizacional.
2. Se determinó, que entre la planificación de la gestión del talento humano y la implicancia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo existe una fuerte relación significativa, porque se obtuvo que una puntuación de Rho de Spearman de 0,742 y un nivel de significancia de 0,000.
3. Se estableció que, entre la selección de personal y la consistencia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, existe una fuerte relación significativa, porque se obtuvo que una puntuación de Rho de Spearman de 0,727 y un nivel de significancia de 0,000.
4. Se estableció que, entre la capacitación y la adaptabilidad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, existe una fuerte relación significativa, porque se obtuvo que una puntuación de Rho de Spearman de 0,879 y un nivel de significancia de 0,000.
5. Establecer la relación entre la evaluación del personal y la misión de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, existe una fuerte relación significativa, porque se obtuvo que una puntuación de Rho de Spearman de 0,793 y un nivel de significancia de 0,000.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la municipalidad distrital de Chiclayo, se le recomienda promover dentro de sus instalaciones una adecuada cultura organizacional donde se les guíe, oriente y muestre a los colaboradores todos los planes estratégicos institucionales, para que de esta forma se logre potencializar la comunicación interna, de igual forma, que busque motivar continuamente el desarrollo de funciones de todos los colaboradores para que así guíen sus acciones hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda a la municipalidad realizar capacitaciones continuas a los servidores y funcionarios públicos concerniente a los procesos de gestión institucional, permitiendo el fortalecimiento de sus habilidades para la comunicación y trabajo en equipo, logrando de esta forma el desarrollo de sus funciones orientado hacia una gestión enfocada en resultados.
3. Se recomienda a los directivos y funcionarios públicos de los gobiernos locales disponer de una mejor interacción con todos los colaboradores, donde se coordine y ejecute todo tipo de acciones que se encuentren enfocadas en el fortalecimiento del desempeño laboral de cada una de las áreas de las municipalidades con el propósito de que se brinde un mejor servicio a la ciudadanía.
4. Se le recomienda al Área de Recursos Humanos de una municipalidad distrital de Chiclayo, desarrollar estrategias de selección para que se efectúe un adecuado proceso de reclutamiento de personal, además se les capacite e implementen instrumentos de evaluación, dado que ello ayudará a que se optimicen los procesos organizacionales y se concreten las metas planteadas por la municipalidad.

## REFERENCIAS

- Aerni, I., Hazril, I., Jaafar, A., & Nur, B. (2018). Prácticas de Gestión del Talento, percibidas en el apoyo organizacional y retención de empleados: Evidencia de Malasia vinculada al gobierno. *Global Business and Management Research: Una revista internacional*, 688-696.
- Afra, M., Rahmadan, M., Sensuse, D., Lusa, S., Safitri, N., & Elisabeth, D. (2021). The Influence of Organizational Culture on Knowledge Management in Government Institution: A Systematic Literature Review. *International Conference on Computer Science and Engineering (IC2SE)*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1109/IC2SE52832.2021.9792120>
- Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousji, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(12), 2923-9335. doi:10.5267/j.msl.2020.4.012
- Anisya, V., Supriyanto, A., & Ekowati, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 4(7), 1028-1033. doi:10.47191/jefms/v4-i7-16, Impact Factor: 6.228
- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186. doi:<http://dx.doi.org/10.46745/ilma.jbs.2018.14.02.14>
- Bashir, H. (2018). *Gestión del Talento y Organizacional Rendimiento: El papel mediador del empleado comprometido. Caso un estudio de caso del Banco de Palestina en la Franja de Gaza*. Franja de Gaza: Universidad Islámica de Gaza.
- Calumani, H., & Muriaño, R. (2018). *Cultura organizacional y gestión del talento humano del personal docente de una Institución Educativa, Ica - 2018*. Lima: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani\\_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27555/calumani_bh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. Ciudad de México: McGraw-Hill. ISBN: 978-1-4562-5663-0.
- Coaquira, E. (2018). *Dirección administrativa y gestión del talento humano en la oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua*.



- Trujillo: Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31449/coaquira\\_fe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31449/coaquira_fe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Crane, B., & Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>
- Cross, T. (2020). Inclusive talent management in the public sector: theory and practice. *Transnational Corporations Review*, 12(2), 140-148. doi:<https://doi.org/10.1080/19186444.2020.1741296>
- Damer, L. (2020). *Estrategias exitosas de gestión del talento que utilizan los líderes empresariales para mejorar la planificación de la sucesión*. Miniapolis, EE.UU: Universidad de Walden.  
<https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=10368&context=dissertations>
- Doppelman, G. (2019). Principios y requisitos éticos en investigación desde la medicina del deporte. *Revista observatorio del deporte - Revista de huamnidades y ciencias sociales*, 1-17.  
<https://bkp.revistaobservatoriodeldeporte.cl/gallery/3%20oficial%20articulo%20eneabril2019revodep.pdf>
- Elsbach, K., & Stigliani, I. (2018). Design Thinking and Organizational Culture: A Review and Framework for Future Research. *Journal of Mnagement*, 44(6). doi:<https://doi.org/10.1177/0149206317744252>
- Espinoza, D. (2019). Consideraciones éticas en el proceso de una publicación científica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(3), 226-230. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.04.001>
- Estupiñán, M. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Muisne, periodo 2019*. Esmeraldas: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>
- González, L. (2020). *Frederick W. Taylor y Henri Fayol*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119619>

- Harssch, K. F. (2019). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management, 59*(1), 43-61. doi:<https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. México: Ciencias y Letras.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5.
- Hsiao, S., & Tseng, H. (2020). The Impact of the Moderating Effect of Psychological Health Status on Nurse Healthcare Management Information System Usage Intention. *Healthcare, 8*(1), 28. doi:<https://doi.org/10.3390/healthcare8010028>
- Iñausi, E., & Huamán, A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho, 2018*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27512/huaman\\_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27512/huaman_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production, 275*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122944>
- Kaliannan, M., Darmalingam, D., Dorasamy, & Abraham. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100926>
- Kapur, R. (2022). Significance of talent management in terms of human resources and organizations. *International Journal of Information, Business and Management, 14*(2), 37-46. [https://www.researchgate.net/profile/Wilbert-Manyanga/publication/361739214\\_THE\\_EFFECT\\_OF\\_BRAND\\_IMAGE\\_ON\\_CUSTOMER\\_CHOICES\\_IN\\_THE\\_ZIMBABWEAN\\_FOOD\\_INDUSTRY/links/62c2dca15c293526ef88879e/THE-EFFECT-OF-BRAND-IMAGE-ON-CUSTOMER-CHOICES-IN-THE-ZIMBABWEAN-FOOD-I](https://www.researchgate.net/profile/Wilbert-Manyanga/publication/361739214_THE_EFFECT_OF_BRAND_IMAGE_ON_CUSTOMER_CHOICES_IN_THE_ZIMBABWEAN_FOOD_INDUSTRY/links/62c2dca15c293526ef88879e/THE-EFFECT-OF-BRAND-IMAGE-ON-CUSTOMER-CHOICES-IN-THE-ZIMBABWEAN-FOOD-I)

- King, B., & Linette, D. (2019). Relationship Between Perceived Nurse Caring and Patient Satisfaction in Patients in a Psychiatric Acute Care Setting. *Revista de Servicios de Enfermería Psicosocial y Salud Mental*, 57(7). doi:<https://doi.org/10.3928/02793695-20190225-01>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. doi:<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Ley N° 27658. (2002). *Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. LEY N° 27658*. Lima: Publicaciones de la Presidencia del Consejo de Ministros. [https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/institucional/gestion\\_descentralizada/transferecia\\_sectorial/normas\\_proceso\\_transferencia/3\\_LEY\\_Nro\\_27658.pdf](https://www.mincetur.gob.pe/wp-content/uploads/documentos/institucional/gestion_descentralizada/transferecia_sectorial/normas_proceso_transferencia/3_LEY_Nro_27658.pdf)
- López, S. (2018). *Modelo Semiótico de Cultura Organizacional*. Academia.Edu. [https://www.academia.edu/download/57022584/Modelo\\_Semiotico\\_de\\_Cultura\\_Organizacional.pdf](https://www.academia.edu/download/57022584/Modelo_Semiotico_de_Cultura_Organizacional.pdf)
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. doi:<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mhagama, I. (2019). *Impacto de la gestión del talento en la organización rendimiento en el sector público: un caso de ingresos de tanzania*. Tanzania: Universidad Abierta de Tanzania. <http://repository.out.ac.tz/3026/1/JOHN%20%20MHAGAMA%20tyr.pdf>
- Montoya, A. (2020). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público “San Francisco de Asís” de Chincha-2018*. Lima: Publicaciones de la Universidad César Vallejo. Tesis de maestría.
- Nasiri, F, Bageriy, & M. (2020). The Relationship among Talent Management, Organizational Intelligence and Entrepreneurship Tendency. *the Journal of Productivity Managenement*, 4(51), 173-193. doi:10.30495/QJOPM.2020.670311
- Novera, A., & Akhtar, B. (2018). Talent and Talent Management: Definition and Issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186. <http://ibt.edu.pk/assets/custom/journal/jbs/14.2/14.pdf>

- Ott, D., Tolentino, J., & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 16-19. doi:<https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2018-0152>
- Paais, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Padilla, C., & Marroquín, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Revista Estomatológica Herediana*, 31(4). doi:<http://dx.doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Pandita, D., & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. doi:<https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo ocnтинente*, 30(1). <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>
- Quispe, S. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Cutervo*. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86933/Quispe\\_ASY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86933/Quispe_ASY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Risma, N., Irsyad, D., Nasaruddin, H., & S. A. (2021). Organizational Culture and Employee Performance Case Study Implementation of Work from Home. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*. doi:<https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.211130.118>
- Salome, S. (2021). *Cultura organizacional y liderazgo transformacional*. Buenos Aires Argentina: Universidad de Belgramo. <http://190.221.29.250/handle/123456789/9528>
- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M., & Aghajani, H. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis

- Technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1).  
doi:<https://dx.doi.org/10.22059/ijms.2019.283845.673684>
- Soomro, B., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282. doi:<https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sparrow, P. (2020). A Historical Analysis of Critiques in the Talent Management Debate. *BRQ Business Research Quarterly*.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.05.001>
- Sriphong, C., Raden, M., Kachonkittiya, N., & Suksawang, P. (2022). The Organizational Commitment And Its Relationship With Internal Marketing, Organizational Culture, And Job Satisfaction. *Journal of Positive School Psychology*, 6(6).  
<https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/7424>
- Suarez, S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas*. Chiclayo: Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez\\_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77983/Suarez_TSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Thunnissen, M., & Buttiens, D. (2017). Talent Management in Public Sector Organizations: A Study on the Impact of Contextual Factors on the TM Approach in Flemish and Dutch Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(4). doi:10.1177/0091026017721570
- Virgiawan, A., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67. doi:<https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022?	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y la implicancia de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022</p> <p>Establecer la relación entre la selección de personal y la consistencia de los colaboradores de una</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.</p> <p>Hipótesis nula: La gestión del talento humano no se relaciona con la cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.</p>	Gestión del talento humano	<p>Unidad de Análisis: colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.</p> <p>Población: 84 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.</p> <p>Muestra: 84 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
			Cultura organizacional			

	<p>municipalidad distrital de Chiclayo, 2022</p> <p>Establecer la relación entre la capacitación y desarrollo del personal y la adaptabilidad de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre la evaluación del personal y la misión de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo, 2022.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Gestión del talento humano</b>	La administración de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación (Chiavenato, 2017,)	La gestión del talento humano es un conjunto de procedimientos y prácticas necesarias para realizar los aspectos administrativos en cuanto a las "personas" como la planificación, reclutamiento, la selección, incorporación, la capacitación, desarrollo y la evaluación del desempeño. La variable será evaluada bajo el instrumento validado de Apaza (2019).	Planificación	Proceso de planificación estratégica de personal	Ordinal - escala likert
				Misión de la organización	
				Valores de la organización	
				Objetivos de la organización	
			Selección	Metas de la organización	
				Convocatoria de personal	
				Reclutamiento de personal	
				Selección de personal	
			Capacitación	Inserción	
				Socialización de personal	
				Formación del personal	
				Orientación a las personas	
				Motivación laboral	
			Evaluación	Desarrollo del personal	
				Pasantías y otros	
				Cumplimiento de objetivos	
Cumplimiento de labores					
Faltas y tardanzas					
	Evaluación de capacidades				
	Evaluación de competencias				



VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Cultura organizacional</b>	La cultura organizacional se encuentra representada por la agrupación de valores, de creencias y principios que son primordiales para que se forme los cimientos de un buen sistema gerencial dentro de una organización (García, 2017)	La cultura organizacional viene a ser el conjunto de las percepciones, creencias, actitudes, valores y la forma de interactuar de los colaboradores en una organización lo que permite facilitar la gestión de la planificación estratégica institucional. La variable será evaluada bajo el instrumento validado de Siancas (2020).	Implicancia	Empoderamiento	Ordinal - escala likert
				Trabajo en equipo	
				Desarrollo de capacidades	
			Consistencia	Valores centrales	
				Acuerdos	
				Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Orientación al cambio	
				Orientación al trabajador	
				Aprendizaje organizativo	
			Misión	Dirección y propósitos estratégicos	
				Metas y objetivos	
				Visión	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento de gestión del talento humano

La finalidad del presente cuestionario es conocer su opinión respecto a la gestión del talento humano en una municipalidad distrital de Chiclayo. Dicha información que brinde será totalmente anónima y solo se usará para fines académicos, por ello, se le solicita que lea los ítems y responda con sinceridad de acuerdo a sus experiencias.

#### Escala:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: Planificación.</b>					
1	¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?					
2	¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la municipalidad?					
3	¿Se toma en cuenta el marco de valores ético morales para la contratación de personal?					
4	¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidas por la institución?					
5	¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN: Selección.</b>	1	2	3	4	5
6	¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?					
7	¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?					
8	¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?					

9	¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?					
10	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?					
	<b>DIMENSIÓN: Capacitación.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?					
12	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?					
13	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?					
14	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?					
15	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?					
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación.</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?					
17	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?					
18	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?					
19	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?					
20	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?					

## Instrumento de cultura organizacional

La finalidad del presente cuestionario es conocer su opinión respecto a la cultura organizacional en una municipalidad distrital de Chiclayo. Dicha información que brinde será totalmente anónima y solo se usará para fines académicos, por ello, se le solicita que lea los ítems y responda con sinceridad de acuerdo a sus experiencias.

### Escala:

<b>ESCALA</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indiferente</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>

<b>DIMENSIÓN 1: IMPLICANCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>I1: Empoderamiento</b>					
1. Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la municipalidad.					
2. Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.					
<b>I2. Trabajo en equipo</b>					
3. Considero que en la municipalidad se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.					
4. Trabajar en la municipalidad, es como formar parte de un equipo.					
<b>I3. Desarrollo de capacidades</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5. El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la municipalidad.					
6. La municipalidad realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.					
<b>DIMENSIÓN CONSISTENCIA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>I1. Valores centrales</b>					

7. Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la municipalidad.					
--	--	--	--	--	--

8. En la municipalidad existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
---	--	--	--	--	--

<b>I2. Acuerdos</b>					
---------------------	--	--	--	--	--

9. Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
--	--	--	--	--	--

10. En la municipalidad no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.					
--	--	--	--	--	--

<b>I3. Coordinación e integración</b>					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

11. La manera de trabajar en la municipalidad es consistente y predecible.					
--	--	--	--	--	--

12. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.					
--	--	--	--	--	--

<b>DIMENSIÓN ADAPTABILIDAD</b>	1	2	3	4	5
--------------------------------	---	---	---	---	---

<b>I1. Orientación al cambio</b>					
----------------------------------	--	--	--	--	--

13. Como colaborador de la municipalidad, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.					
--	--	--	--	--	--

14. Consideró que en la municipalidad los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.					
---	--	--	--	--	--

<b>I2. Orientación del trabajador</b>					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

15. En la municipalidad, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.					
---	--	--	--	--	--

16. En la institución se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.					
--	--	--	--	--	--

<b>I3. Aprendizaje organizativo</b>					
-------------------------------------	--	--	--	--	--

17. Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la municipalidad.					
---	--	--	--	--	--

18. En la institución, tomar riesgos e innovar son recompensados.					
---	--	--	--	--	--

<b>DIMENSIÓN MISIÓN</b>	1	2	3	4	5
-------------------------	---	---	---	---	---

<b>I1. Dirección y propósitos estratégicos</b>					
--	--	--	--	--	--

19. La municipalidad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.					
20. Como trabajadora de la municipalidad, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.					
<b>12. Metas y objetivos</b>					
21. En la municipalidad, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
22. La dirección de las gerencias de la municipalidad conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.					
<b>13. Visión</b>					
23. Considero que la visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.					
24. Los trabajadores de la municipalidad presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.					

## Anexo 4. Validación de los instrumentos

### Experto 1.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento Humano	Planificación	Proceso de planificación estratégica de personal	¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?	X		X		X		X		
		Misión de la organización	¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la municipalidad?	X		X		X		X		
		Valores de la organización	¿Se toma en cuenta el marco de valores ético morales para la contratación de personal?	X		X		X		X		
		Objetivos de la organización	¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidas por la institución?	X		X		X		X		
		Metas de la organización	¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?	X		X		X		X		
	Selección	Convocatoria de personal	¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?	X		X		X		X		
		Reclutamiento de personal	¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?	X		X		X		X		
		Selección de personal	¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?	X		X		X		X		
		Inserción	¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?	X		X		X		X		
		Socialización de personal	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación	Formación del personal	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?	X		X		X		X	
	Orientación a las personas	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?	X		X		X		X	
	Motivación laboral	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?	X		X		X		X	
	Desarrollo del personal	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?	X		X		X		X	
	Pasantías y otros	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?	X		X		X		X	
Evaluación	Cumplimiento de objetivos	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?	X		X		X		X	
	Cumplimiento de labores	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?	X		X		X		X	
	Faltas y tardanzas	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?	X		X		X		X	
	Evaluación de capacidades	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?	X		X		X		X	
	Evaluación de competencias	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Eros Fabrizio Rafael Mestanza Medina

Firma del experto:



DNI: 72961831

EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

### 3. TESISTA:

Br.: Gonzales Chanamé, Daniel Anthony

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2022.



DNI: 72961831

EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Implicancia	Empoderamiento	Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la municipalidad.	X		X		X		X		
			Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Considero que en la municipalidad se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.	X		X		X		X		
			Trabajar en la municipalidad, es como formar parte de un equipo.	X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la municipalidad.	X		X		X		X		
			La municipalidad realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.	X		X		X		X		
	Consistencia	Valores centrales	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la municipalidad.	X		X		X		X		
			En la municipalidad existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		X		
		Acuerdos	Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		X		
			En la municipalidad no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	La manera de trabajar en la municipalidad es consistente y predecible.	X		X		X		X		

		Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.	X		X		X		X		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	Como colaborador de la municipalidad, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.	X		X		X		X		
		Consideró que en la municipalidad los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.	X		X		X		X		
	Orientación al trabajador	En la municipalidad, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		En la institución se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.	X		X		X		X		
	Aprendizaje organizativo	Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la municipalidad.	X		X		X		X		
		En la institución, tomar riesgos e innovar son con mercados y recompensados.	X		X		X		X		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	La municipalidad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.	X		X		X		X		
		Como trabajadora de la municipalidad, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.	X		X		X		X		
	Metas y objetivos	En la municipalidad, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		X		
		La dirección de las gerencias de la municipalidad conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.	X		X		X		X		
	Visión	Considero que la visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	X		X		X		X		
		Los trabajadores de la municipalidad presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Eros Fabrizio Rafael Mestanza Medina

Firma del experto:




DNI: 72961831

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la cultura organizacional

### 3. TESISTA:

Br.: Gonzales Chanamé, Daniel Anthony

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de mayo de 2022



DNI: 72961831

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MESTANZA MEDINA**  
Nombres **EROS FABRIZIO RAFAEL**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **72961831**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **10/11/21**  
Resolución/Acta **0684-2021-UCV**  
Diploma **052-134511**  
Fecha Matrícula **06/04/2020**  
Fecha Egreso **08/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762340

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/06/2022 22:29:50-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Experto 2.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento Humano	Planificación	Proceso de planificación estratégica de personal	¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?	X		X		X		X		
		Misión de la organización	¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la municipalidad?	X		X		X		X		
		Valores de la organización	¿Se toma en cuenta el marco de valores ético morales para la contratación de personal?	X		X		X		X		
		Objetivos de la organización	¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidos por la institución?	X		X		X		X		
		Metas de la organización	¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?	X		X		X		X		
	Selección	Convocatoria de personal	¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?	X		X		X		X		
		Reclutamiento de personal	¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?	X		X		X		X		
		Selección de personal	¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?	X		X		X		X		
		Inserción	¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?	X		X		X		X		
		Socialización de personal	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación	Formación del personal	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?	X		X		X		X		
	Orientación a las personas	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?	X		X		X		X		
	Motivación laboral	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?	X		X		X		X		
	Desarrollo del personal	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?	X		X		X		X		
	Pasantías y otros	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?	X		X		X		X		
Evaluación	Cumplimiento de objetivos	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?	X		X		X		X		
	Cumplimiento de labores	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?	X		X		X		X		
	Faltas y tardanzas	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?	X		X		X		X		
	Evaluación de capacidades	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?	X		X		X		X		
	Evaluación de competencias	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

Firma del experto:

Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

DNI: 71592850

EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

**3. TESISISTA:**

Br.: Gonzales Chanamé, Daniel Anthony

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de mayo de 2022.



Mg. Lic Karim Romiche Trigoín

DNI: 71592850

**EXPERTO**





FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Implicancia	Empoderamiento	Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la municipalidad.	X		X		X		X		
			Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Considero que en la municipalidad se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.	X		X		X		X		
			Trabajar en la municipalidad, es como formar parte de un equipo.	X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la municipalidad.	X		X		X		X		
			La municipalidad realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.	X		X		X		X		
	Consistencia	Valores centrales	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la municipalidad.	X		X		X		X		
			En la municipalidad existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		X		
		Acuerdos	Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		X		
			En la municipalidad no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	La manera de trabajar en la municipalidad es consistente y predecible.	X		X		X		X		

		Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.	X		X		X		X		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	Como colaborador de la municipalidad, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.	X		X		X		X		
		Consideró que en la municipalidad los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.	X		X		X		X		
	Orientación al trabajador	En la municipalidad, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		En la institución se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.	X		X		X		X		
	Aprendizaje organizativo	Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la municipalidad.	X		X		X		X		
		En la institución, tomar riesgos e innovar son con mercados y recompensados.	X		X		X		X		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	La municipalidad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.	X		X		X		X		
		Como trabajadora de la municipalidad, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.	X		X		X		X		
	Metas y objetivos	En la municipalidad, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		X		
		La dirección de las gerencias de la municipalidad conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.	X		X		X		X		
	Visión	Considero que la visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	X		X		X		X		
		Los trabajadores de la municipalidad presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

Firma del experto:




Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

DNI: 71592850

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la cultura organizacional

### 3. TESISTA:

Br.: Gonzales Chanamé, Daniel Anthony

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de mayo de 2022



Mg. Lic Karim Romiche Irigoin

DNI: 71592850

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUMICHE IRIGOIN**  
Nombres **LIZ KARIM**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **71592850**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **25/11/20**  
Resolución/Acta **0369-2020-UCV**  
Diploma **052-096541**  
Fecha Matrícula **01/02/2019**  
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762341

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/06/2022 22:31:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**Experto 3.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA TESIS:** *Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión del Talento Humano	Planificación	Proceso de planificación estratégica de personal	¿Para la contratación de personal en su institución, se realiza antes una planificación de las necesidades laborales?	X		X		X		X		
		Misión de la organización	¿El personal que labora está enfocado al cumplimiento de la misión de la municipalidad?	X		X		X		X		
		Valores de la organización	¿Se toma en cuenta el marco de valores ético morales para la contratación de personal?	X		X		X		X		
		Objetivos de la organización	¿El personal que labora cumple con los objetivos establecidos por la institución?	X		X		X		X		
		Metas de la organización	¿El personal que labora cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?	X		X		X		X		
	Selección	Convocatoria de personal	¿En el proceso de contratación de personal, se da cumplimiento con la convocatoria y publicación respectiva?	X		X		X		X		
		Reclutamiento de personal	¿En la etapa de la convocatoria se da cumplimiento a las bases establecidas?	X		X		X		X		
		Selección de personal	¿La selección de personal es de acuerdo a la especialidad y el área de trabajo?	X		X		X		X		
		Inserción	¿Al nuevo personal contratado, se realiza el reconocimiento y socialización en la institución, antes de laborar?	X		X		X		X		
		Socialización de personal	¿El nuevo personal es presentado, socializado e integrado a sus compañeros de trabajo?	X		X		X		X		



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Capacitación	Formación del personal	¿En el desarrollo de sus labores se realizan por lo menos dos capacitaciones al año?	X		X		X		X		
	Orientación a las personas	¿Para el mejor desempeño de sus labores, reciben orientaciones de especialistas o expertos?	X		X		X		X		
	Motivación laboral	¿En sus labores, se realiza acciones de motivación con reconocimientos, resoluciones, certificaciones y otros?	X		X		X		X		
	Desarrollo del personal	¿En su trabajo tienes oportunidades de realizar diplomados, especializaciones y otros estudios adicionales?	X		X		X		X		
	Pasantías y otros	¿En su trabajo tienen oportunidades de realizar pasantías o intercambio de experiencias laborales en otras instituciones?	X		X		X		X		
Evaluación	Cumplimiento de objetivos	¿Se realiza evaluaciones al personal referido al cumplimiento de sus labores?	X		X		X		X		
	Cumplimiento de labores	¿Se realiza evaluaciones al personal referido a su eficiencia y eficacia (trabajar bien y cumplir sus metas y objetivos)?	X		X		X		X		
	Faltas y tardanzas	¿Se registra las tardanzas y faltas del personal?	X		X		X		X		
	Evaluación de capacidades	¿Se evalúa las competencias, capacidades del personal en el trabajo?	X		X		X		X		
	Evaluación de competencias	¿Se realiza la evaluación del personal en función al aspecto ético moral?	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. José Anner Salazar Saldívar

Firma del experto:

  
Mg. José Anner Salazar Saldívar  
DNI: 47713230

EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la gestión del talento humano

### 3. TESISTA:

Br.: Gonzales Chanamé, Daniel Anthony

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de mayo de 2022.



Mg. José Anner Salazar Saldivar  
DNI: 41913230

EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Cultura Organizacional	Implicancia	Empoderamiento	Considero que las actividades y funciones que realizo presentan un impacto positivo en el desarrollo de la municipalidad.	X		X		X		X		
			Considero que la planificación de mi trabajo es continua e implica a todo a todos los colaboradores en algún momento.	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Considero que en la municipalidad se fomenta activamente la cooperación entre diferentes grupos de trabajo.	X		X		X		X		
			Trabajar en la municipalidad, es como formar parte de un equipo.	X		X		X		X		
		Desarrollo de capacidades	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la municipalidad.	X		X		X		X		
			La municipalidad realiza capacitaciones constantes a fin de desarrollar las capacidades de su personal.	X		X		X		X		
	Consistencia	Valores centrales	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que se conduce la gestión de la municipalidad.	X		X		X		X		
			En la municipalidad existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	X		X		X		X		
		Acuerdos	Cuando existe desacuerdos, los colaboradores trabajan intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		X		
			En la municipalidad no resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	X		X		X		X		
		Coordinación e integración	La manera de trabajar en la municipalidad es consistente y predecible.	X		X		X		X		





		Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización de tal manera que la gestión institucional se fortalezca.	X		X		X		X		
Adaptabilidad	Orientación al cambio	Como colaborador de la municipalidad, considera que usted responde bien a los cambios del entorno.	X		X		X		X		
		Consideró que en la municipalidad los intentos por realizar cambios por lo general no se suele encontrar resistencia.	X		X		X		X		
	Orientación al trabajador	En la municipalidad, los comentarios y las recomendaciones de los usuarios influyen en la toma de decisiones.	X		X		X		X		
		En la institución se puede apreciar el contacto directo de los colaboradores con los usuarios.	X		X		X		X		
	Aprendizaje organizativo	Consideró que el aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano que realizó en la municipalidad.	X		X		X		X		
		En la institución, tomar riesgos e innovar son con mercados y recompensados.	X		X		X		X		
Misión	Dirección y propósitos estratégicos	La municipalidad tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo al trabajo del colaborador.	X		X		X		X		
		Como trabajadora de la municipalidad, considero que la entidad dispone de una orientación estratégica clara.	X		X		X		X		
	Metas y objetivos	En la municipalidad, existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		X		
		La dirección de las gerencias de la municipalidad conduce hacia los objetivos que se pretenden alcanzar.	X		X		X		X		
	Visión	Considero que la visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los colaboradores.	X		X		X		X		
		Los trabajadores de la municipalidad presentan una visión compartida de cómo será la entidad en el futuro.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. José Anner Salazar Saldívar

Firma del experto:

  
Mg. José Anner Salazar Saldívar  
DNI: 41713230  
EXPERTO EVALUADOR

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para medir la cultura organizacional

**3. TESISISTA:**

Br.: Gonzales Chanamé, Daniel Anthony

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de mayo de 2022

  
Mg. José Anner Salazar Saldívar  
DNI: 47713230

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALAZAR SALDIVAR**  
Nombres **JOSE ANNER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **47913930**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**  
Fecha de Expedición **25/11/20**  
Resolución/Acta **0369-2020-UCV**  
Diploma **052-096542**  
Fecha Matrícula **02/04/2018**  
Fecha Egreso **02/07/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000762347

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/06/2022 22:32:29-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## **Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos**

### **Confiabilidad de la prueba piloto**

Para el análisis de la prueba piloto, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a una cantidad de 20 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

### **Puntuaciones del análisis de confiabilidad**

#### **Variable – Gestión del talento humano**

<b>Análisis de fiabilidad</b>			
<b>Escala: TODAS LAS VARIABLES</b>			
<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,973	24

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable Gestión del talento humano, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,973; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a la muestra de la investigación.

## Variable cultura organizacional

<b>Análisis de fiabilidad</b>			
<b>Escala: TODAS LAS VARIABLES</b>			
<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	20

En los resultados del análisis de confiabilidad de la prueba piloto correspondiente a la variable cultura organizacional, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,970; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad, por lo tanto, el instrumento podrá ser aplicado a la muestra de la investigación.

## Base de datos de la prueba piloto

### Base de datos de la prueba piloto - Variable Gestión del talento humano

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24
1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	3	2	2	3	2	3	2	3	1	1	1	2	1	3	1
2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3	3	3	2
3	1	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	3
4	2	3	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	3	1
5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5
6	4	4	3	5	4	4	5	3	5	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3
7	3	3	5	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	5	5
8	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	3	4	5
9	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2
10	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1
11	1	3	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	1
12	3	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
13	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	5	3
14	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5
15	2	1	1	3	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	3	3	2	1	1
16	3	3	1	1	2	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	2	1
17	2	2	3	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3	1
18	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4
19	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5
20	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	5

### Base de datos de la prueba piloto - Variable cultura organizacional

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20
1	3	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1	1	2
2	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1
3	1	3	2	2	2	3	1	1	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	2
4	3	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	3	3	1	2	1	3
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4
6	5	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5
7	4	3	4	3	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	3
8	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	5	4	3	5
9	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	2	2
10	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	3	2	1	2	3	1	2
11	3	3	1	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1	3	3	1	2
12	5	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	4	3	5	5	5	3
13	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5
14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	4
15	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3
16	1	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	2	2	3	1	3	1	2	2
17	1	3	3	1	3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	3	3	2	1	1	1
18	4	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	3	4
19	4	3	5	3	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3
20	4	3	5	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	4

## Confiabilidad de la base de datos

Para el análisis de la confiabilidad de los instrumentos, se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a una cantidad de 84 colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo.

### Puntuaciones del análisis de confiabilidad

#### Variable – Gestión del talento humano

<b>Análisis de fiabilidad</b>			
<b>→ Escala: TODAS LAS VARIABLES</b>			
<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
		N	%
Casos	Válidos	84	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	84	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticos de fiabilidad</b>			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,968	20	

En los resultados del análisis de confiabilidad correspondiente a la variable Gestión del talento humano, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,968; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad.



## Variable cultura organizacional

### ➔ Análisis de fiabilidad

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	84	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	84	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

En los resultados del análisis de confiabilidad correspondiente a la variable cultura organizacional, se obtuvo un puntaje de Alfa de Cronbach de 0,942; resultado que indica que los datos obtenidos tienen fiabilidad.

## Base de datos de la prueba piloto

### Base de datos de la prueba piloto - Variable Gestión del talento humano

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3
2	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	3	3	5	3	5	3	4	5
3	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3
4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3
5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5
6	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4
7	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4
8	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	5	5	4	3
9	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5
10	4	4	3	5	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	5	3
11	5	3	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4
12	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5
13	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
14	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2
15	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1
16	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1
17	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2
18	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2
19	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2

20	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
21	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
22	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
23	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
24	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2
25	2	2	2	2	1	3	1	3	1	3	1	2	2	2	1	3	3	1	1	2
26	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	1	2	3
27	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	1
28	3	3	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	1
29	1	1	1	1	3	3	2	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2
30	3	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1	3	1
31	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3
32	1	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3
33	1	3	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	2
34	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3
35	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	3	3	1	1	2	2	2	1
36	1	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2
37	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1
38	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	1	2
39	1	2	3	1	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	3
40	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2
41	5	3	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5
42	4	4	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3
43	4	4	4	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
44	3	5	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	4	4
45	5	5	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	3
46	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3
47	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	3

48	4	4	3	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4
49	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4
50	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5
51	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4
52	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	5
53	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4
54	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3
55	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2
56	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
57	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2
58	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
59	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
60	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
62	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
63	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
64	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
65	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1
66	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
67	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
68	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
69	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1
70	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2
71	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1
72	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
74	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1
75	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1

76	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
77	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
78	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1
79	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
80	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2
81	3	3	1	1	3	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2
82	1	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3
83	1	3	3	3	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2
84	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3

**Base de datos de la prueba piloto - Variable cultura organizacional**

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	5	3	5	4	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3
2	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3
3	4	4	5	3	5	3	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	3	5	3	5
4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	5
5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	5	5	4	3	5	3	3
6	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3
7	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	4	4	5	5
8	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	3
9	3	4	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3
10	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	3	5	3	4
11	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5
12	3	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
13	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2
14	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
15	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
16	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1
17	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1
18	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1
19	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
20	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2
21	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2
22	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2

23	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
24	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	2	1	3	1	3
25	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2
26	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1
27	3	3	1	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
28	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	1	2	1	2	3	3	3	3	1	1
29	1	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	3	1	1	2
30	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2
31	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	1	1	2
32	2	2	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3
33	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1
34	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3
35	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2
36	3	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1
37	1	1	3	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	2	3	2	3	3	3	3
38	1	1	3	3	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3
39	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	2	2	1	3	3
40	3	2	2	1	3	3	2	2	1	1	3	3	1	2	1	3	1	2	2	1
41	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3
42	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4
43	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
44	4	3	3	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3
45	5	4	3	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3
46	4	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3
47	3	4	4	4	3	5	3	4	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	4	3
48	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	3
49	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5
50	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3

51	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
52	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4
53	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5
54	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	3
55	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1
56	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1
57	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
58	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2
59	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
60	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
61	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
62	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2
63	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2
64	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1
65	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2
66	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1
67	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
68	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1
69	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
70	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1
71	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
72	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
73	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1
74	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1
75	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1
76	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2
77	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
78	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2



79	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2
80	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
81	2	2	1	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	3	2	3	1	1
82	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	2	1
83	3	1	3	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	2	3	2	2	1	3	1
84	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2

## Anexo 6. Autorización de la entidad



### MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHONGOYAPE



Jr. Lima N° 1225 Telf. (074) 433215 - 433232 Chongoyape - Chiclayo - Lambayeque - Perú  
E-mail: [municipchongoyape@municipchongoyape.gob.pe](mailto:municipchongoyape@municipchongoyape.gob.pe) / [www.municipchongoyape.gob.pe](http://www.municipchongoyape.gob.pe) / [alcaldia@municipchongoyape.gob.pe](mailto:alcaldia@municipchongoyape.gob.pe)

**AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL**

Chongoyape, 30 de mayo del 2022.

**CARTAS N°89 – 2022 – MDCH/URL**

Mgtr:  
Blanca Elisa Ramírez Medina  
Jefa encargada de la Escuela de Postgrado de la  
Universidad César Vallejo - Chiclayo  
CHICLAYO

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

**REFERENCIA : Expediente Administrativo N° 90089 – 2022– MDCH/SISGEDO**

Por medio de la presente reciba mi cordial saludo Asimismo atendiendo a su documento de la referencia le comunicó que se da por autorizado la realización de la investigación administrativa titulada “**Gestión del talento humano y cultura organizacional de los colaboradores de una municipalidad distrital de Chiclayo**” del alumno **Daniel Anthony Gonzales Chanamé**, estudiante de maestría con mención en Gestión Pública de su representada institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en la municipalidad distrital de Chongoyape.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarle mis muestras de estima personal

Atentamente

C.c.  
Archivo



Alcalde Municipal Chongoyape  
Municipalidad Distrital de Chongoyape  
C.R. 1008

*“Con la bendición de Dios y la fuerza del pueblo, Chongoyape Avanza”*