

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores  
administrativos, de la Municipalidad de Huaraz- 2025**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración**

**Autor:**

**Escudero Diaz, Geomar Nuriev**

**Asesor - Código ORCID**

**Santos Diaz, Pablo Arnulfo**

**0000-0002-8606-3146**

**HUARAZ – PERÚ**

**2025**

## INDICE GENERAL

Índice General .....	i
Índice de Tablas .....	ii
Palabras clave.....	iii
Constancia de originalidad .....	iv
Título.....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
1. Introducción.....	1
2. Metodología .....	18
3. Resultados.....	20
4. Análisis y discusión.....	30
5. Conclusiones y recomendaciones .....	35
6. Referencias bibliográficas.....	40
7. Anexos y apéndices .....	49

## Índice de Tablas

Tabla 1: Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz - 2025.....	22
Tabla 2: Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz, 2025.....	23
Tabla 3: Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz, 2025.....	23
Tabla 4: Relación que existe entre el Conocimiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz.....	24
Tabla 5: Relación que existe entre la Habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz.....	25
Tabla 6: Relación que existe entre la Habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.....	26
Tabla 7: Relación que existe entre la motivación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.....	26
Tabla 8: Relación que existe entre la motivación de la gestión del talento humano y desempeño el boral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz 2025.....	27
Tabla 9: Relación que existe entre el cumplimiento de los objetivos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.....	27
Tabla 10: Relación que existe entre la disciplina laboral de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.....	28
Tabla 11: Relación que existe entre la superación personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Distrital de Huaraz-2025.....	29

**Palabras Claves:**

<b>Tema</b>	Gestión del talento humano y desempeño laboral
<b>Especialidad</b>	Administración

**Keywords:**

<b>Tema</b>	Human talent management and job performance
<b>Especialidad</b>	Administración

**Líneas de investigación:**

<b>ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)</b>			<b>LINEAS DE INVESTIGACION</b>
<b>AREA</b>	<b>SUB AREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>	
5.00.00	5.02.00	5.02.04	1. Administración
CIENCIAS SOCIALES	Economía y Negocios	Negocios y Administración	



**USP**  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, de la Municipalidad de Huaraz- 2025**" del (a) estudiante: **ESCUADERO DIAZ GEOMAR NURIEV**, identificado(a) con Código N° **1410100369**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 10 de diciembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **TITULO**

# **Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, de la Municipalidad de Huaraz- 2025**

## RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue encontrar la relación existente entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados administrativos de la Municipalidad Provincial, Huaraz-2025; dentro del método utilizado que fue descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y tipo básico, la información fue recolectada dentro de un periodo específico, la población está compuesta por 80 laboradores administrativos de la Municipalidad de Huaraz, se consideraron 80 laboradores donde se aplicó la encuesta, de las cuales se utilizaron las variables: La Gestión del Talento y el rendimiento laboral, donde se encontró una correlación significativa entre la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huaraz. Se utilizó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica.

A través de paquete estadístico SPSS, versión 25 se espera demostrar que la gestión del talento humano y desempeño de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz 2025.

Con un resultado de 0.775, el indicador señala que hay una relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta; en cuanto al nivel de significancia bilateral, como  $p = 000 < 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis general. Por lo que se concluyó que: Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz.

## **ABSTRACT**

The purpose of this Study was to establish the association among person aptitude control and job execution of administrative collaborators, Provincial Municipality, Huaraz-2025, Within the method employed, which was descriptive- correlational, with a numerical method and of a simple class, the details was collected in a particular phase. The population consists of 80 administrative collaborators of the Provincial Municipality of Huaraz. The study technique was used to 80 workers, and the variables used were: Ability direction and job execution Using the SPSS statistical package, version 25, it is expected to demonstrate the association among human capital supervision and the result of employees at the Provincial Municipality of Huaraz in 2025. The research concluded with a effect of 0.775, indicating a positive association among the variables. Furthermore, the correlation is high, with a two-tailed significance level of  $p = 0.000$  inferior 0.05. Therefore, the null hypothesis is declined, and the generic hypothesis is approved. It was finished that: There is an important association among Person Talent Leadership and the Job achievement of the employees of the Provincial Municipality of Huaraz.

## **Introducción**

Antecedentes internacionales mencionaremos:

Opping y Oduro (2025) señalan que la gestión del talento es un elemento clave en cualquier organización, pero en las instituciones estatales, la capacidad de la organización para gestionar los RR.HH. de manera eficiente y efectiva es crítica para ofrecer servicios de calidad al público.

Ibaque y Mera (2025) Esta investigación explora la gestión del talento humano impacta en el desempeño laboral de SERVIPUERTOS S.A., Mexico, identificando como reto principal la falta de iniciativas eficaces que aseguren una adecuada coherencia entre las directrices internas y las exigencias del personal. Con un diseño metodológico mixto, se recurrió a entrevistas, cuestionarios y revisión de documentos para recabar información de 15 colaboradores, permitiendo así examinar tanto impresiones cualitativas como tendencias cuantitativas. Los hallazgos indican que el 53 % de los participantes percibe una influencia positiva del área de recursos humanos en su rendimiento, mientras que un 20 % considera que las políticas no aportan de manera significativa a su satisfacción laboral. Asimismo, el 60 % valora el reconocimiento profesional como adecuado, aunque un 40 % lo juzga todavía insuficiente. Como conclusión, se enfatiza la necesidad de instaurar acciones continuas y adaptadas de formación, motivación y reconocimiento, optimizando la coherencia entre las políticas de gestión y las expectativas de los empleados para elevar el rendimiento organizacional.

Según Alexeev et al. (2024), el problema radica en el impacto de la fuerza institucional en la dirección del talento hacia actividades productivas o de búsqueda de rentas; y destaca que las instituciones fuertes (económicamente) promueven la utilización eficiente del capital humano, mientras que las instituciones débiles (pobres en recursos) restringen su potencial, obstaculizando su contribución al desarrollo económicamente sostenible de la institución.

Hilal et al. (2024) describe cómo la contratación y las competencias técnicas para llevar a cabo la revisión del sistema judicial de Indonesia para abordar ineficiencias, corrupción burocrática y brechas en el sistema judicial a nivel de recursos humanos calificados y la contratación de recursos humanos para la reforma judicial sostenible y la eficiencia del sistema judicial de Indonesia son críticas. Indonesia sufre de deficiencias

agudas en gobernanza moderna y gestión. El estudio examina las prácticas de gestión de recursos humanos en el sistema de justicia, especialmente la contratación, la capacitación, la gestión del rendimiento y la retención, y propone estrategias más integradas sistemáticamente para cumplir con los criterios básicos de los estándares internacionales para el desarrollo institucional. Se encontró que las reformas en las prácticas de recursos humanos desde el desarrollo de capacidades, el profesionalismo y la rendición de cuentas aumentarían la eficiencia del sistema judicial y mejorarían la confianza de los ciudadanos. Ellos señalan que la transformación de los recursos humanos es multifacética y va más allá de lo administrativo a lo fundamental, es decir, la provisión de un sistema legal más eficiente, abierto, equitativo y justo para el desarrollo nacional del país.

Piscoya (2024), tuvo como fin la gestión del talento para mejorar el rendimiento del personal de una plantación agrícola, su estudio fue 15 descriptivo, cuantitativo, no experimental, transversal y aplicado, su muestra fueron el personal de esta organización un total de 34 personas a los cuales se les realizó una encuesta con ayuda de un cuestionario conformado de 24 preguntas. Entre sus resultados se obtuvo que el 73% opinaron que casi siempre los logros recuperados en el transcurso del desempeño profesional son reconocidos por la organización, el 91% opinaron que siempre atienden sus obligaciones de modo eficiente y en el tiempo oportuno, al realizar los cuadros de frecuencia para ver el nivel en la que está el rendimiento del personal se obtuvo que tenían un nivel medio evidenciando que hay mejoras por implementar para que el nivel aumente.

Kaliannan et al. (2023) afirman que, en los últimos años, las organizaciones han enfrentado múltiples desafíos para retener a empleados sobresalientes debido a la competitividad ambiental y también debido a la falta de talento, lo que ha obligado a los gerentes a mejorar sus estrategias de gestión.

Mejia (2023) llevó a cabo otro estudio para evaluar la conexión entre el manejo del capital humano y el desempeño de los laboradores en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina “Manuel Esteban Godoy Ortega” Ltda; Agencia Latacunga, Ecuador. Considerando que el nivel de significancia asumido es menor y se puede aceptar, el manejo de los RR.HH. tiene un efecto positivo en el buen trabajo de los empleados. Basado en la situación de la gestión del capital humano, los datos recopilados muestran que hay alrededor de 19 un proceso adecuado para reclutar y seleccionar el personal para asegurar un desempeño adecuado. El desempeño adecuado es el resultado de la interacción de varios aspectos que dañan de forma directa a la organización, como la falta de seguimiento en las obligaciones de trabajo, la mala

gestión de los procesos y el clima institucional apropiado.

Awadhi y Muslim (2023) en EAU, analizaron la influencia de la gestión de recursos humanos y la gestión del talento en la planificación de la sucesión dentro del sector público. El estudio arrojó que existía un impacto considerable de la gestión del talento en la planificación, así como la inadecuada planificación de la sucesión en el sector público, la pérdida de empleados clave en la organización, y la falta de continuidad en la organización. La gestión de recursos humanos y de talento, prácticas que seguramente podrán instruirse en el sector público, mejorarán la organización en el ámbito de la planificación.

En esta investigación, Ronquillo (2022), articulada como “Gestión humana y su efecto en la productividad y el rendimiento en el trabajo de los laboradores del Consejo Cantonal para la Protección de Derechos del Cantón, La Troncal” presentada en la Universidad Estatal de Milagro – Ecuador, tiene como fin establecer el potencial humano operativo y administrativo y el efecto de la gestión de los RR.HH. Si hizo con un diseño metodológico de tipo correlacional, con paradigma sociocrítico, en el cual utilizó guías de monitoreo, encuestas y entrevistas con el fin de definir las respuestas relacionadas con la variable. De estos, Ronquillo describe los del estudio como los ejes de mejora de la productividad y el valor agregado correspondiente a mercados profesionales y laborales altamente competitivos. En sus conclusiones describe iniciativas de mejora para con fin de que la supervisión de los talentos de los directores administrativos, y de sus relaciones laborales a través de la colaboración en la mejora de la calidad colectiva del trabajo, en la productividad del grupo en beneficio de la ciudadanía de La Troncal.

McCalla (2022) indica que en estos tiempos hay 2 retos primordiales en el control del personal, uno de ellos es el atraer y mantener el talento, de qué forma se logra el talento potencial con firmeza en una organización que tiene por meta cumplir con sus objetivos que dotan de una contribución específica en la organización y que cumplen un rol fundamental para el otorgamiento de un ordenado y adecuado cumplimiento de satisfacciones primordiales en la organización pilares fundamentales que se exigen y se deben exigir todo esto es un marcado fundamento consistente que nos conllevara a la obtención de metas fundamentales en conseguir objetivos que nos den respuestas inmediatas a soluciones en busca de progresividad constante de la

entidad definiendo la carencia de talentos de potenciales perfiles en el mercado para el sector, pues no solo es atraer el laborador apto, sino también, hacer que se comprometan y cumplan a la plenitud con la entidad. El otro desafío es lograr el bienestar integrado (mental, físico y emocional) de las personas de tal manera que estén y se encuentren en las 3 facultades de acompañar el beneficio de los objetivos de la empresa, anticipándose así a aspectos negativos como el síndrome de burnout. En Perú, la administración del talento emergió con el fin de fomentar el avance de las organizaciones, utilizando las habilidades y destrezas de los empleados. Así, es como las empresas lo han aplicado para lograr la retención de sus empleados, ya que anteriormente se enfocaban en la reclutación de nuevos empleados, pero invertían poco tiempo y dinero en la retención y el desarrollo de ellos.

Sariwulan et al. (2021) razonaron que la incorporación de empleados en relación con el talento del empleado ha sido descuidada en todas las organizaciones en Indonesia, tanto privadas como públicas, porque la mayoría de las contrataciones se realizan en función de las calificaciones educativas del empleado, la cercanía del empleado a través de familiares, el nepotismo o salarios bajos, pero no por el talento del empleado, y todo esto ha resultado en que la situación laboral del empleado sea improductiva, no autónoma, carente de creatividad y falta de innovación, y menos preocupada por el rendimiento de la organización. De esta manera, se lleva a cabo la contratación de profesionales mal pagados y no calificados, lo que resulta en menos productividad, pérdidas y pone en riesgo la sostenibilidad de la organización. Así es como el interés en la inserción y desarrollo del talento se ha vuelto más importante para tener un personal efectivo y profesional.

Según Tlaiss (2021), hay muy poca ilustración respecto a la gestión del talento en el caso de los hospitales en Líbano, centrándose como lo hace Tlaiss, en la visión generalista de tales entidades. Además, los presupuestos de capacitación han disminuido considerablemente, lo que ha creado brechas para la organización de actividades de formación y desarrollo, y no ha habido aumentos en los salarios de los empleados. Asimismo, existe el desafío de la mala evaluación del desempeño, donde los empleados talentosos son evaluados igual que los demás, y no hay estrategias formales de retención, razón por la cual los empleados buscan mejores oportunidades

en otros lugares. En el caso de América Latina.

Estupinian (2021), en la investigación realizada en Ecuador, tuvo como objetivo principal la determinación del efecto del manejo de los RR.HH. del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón de Muisne en el período 2019. El método usado fue correlacional descriptivo con un diseño transeccional, realizando una entrevista estructurada a 268 empleados. A partir de esto, se procesaron los datos de la encuesta de manera que se pudo codificar, tabular y procesar la información en tablas de estadística descritas en 15 distribuciones en frecuencias absolutas y porcentuales y en análisis de tipo verbal. El coeficiente de correlación de Spearman y su correlación positiva fueron examinados, y se determinó que la relación entre rendimiento y la incentivación era significativa.

(Mendivel et al., 2020) Además, este tipo de administración propone un valor añadido a las entidades públicas, en un escenario de clientes internos y externos exigentes, por lo tanto, es necesario crear un cambio a través del ejemplo, mediante el compromiso y la confianza, eliminando paradigmas rígidos y complejos (Mestas et al., 2021).

Analizando el desempeño de los empleados en relación con el desarrollo del trabajo en equipo y la comunicación. Según Quevedo et al. (2020) en el artículo “Trabajo en equipo, Comunicación y Desempeño Laboral en Organizaciones del Sector Público” publicado en la revista *Koinonia Interdisciplinary Journal of Ecuador*, revisada por pares. El propósito fue determinar el desempeño de los laboradores en relación con el desarrollo del trabajo en equipo y la comunicación. La metodología de investigación fue no experimental y descriptiva, la muestra estaba compuesta por 78 empleados municipales, y los resultados describen que el 93,6% de los empleados del municipio dicen que los equipos de trabajo en esta organización pública deberían ser optimizados; también afirman que se deben agregar nuevos equipos de trabajo que ayudarán a los funcionarios a comprometerse con el desempeño de sus funciones de manera integrada para optimizar los diversos procedimientos que permitirán alcanzar los objetivos de esta institución; esta condición permitirá mejoras en la productividad colectiva e individual en las diversas habilidades, limitaciones y consideraciones de los grupos en diferentes contextos.

Antecedentes Nacionales.

Atoche Pacherras et al. (2025) hallaron una asociación significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño en el trabajo en un hospital peruano, resaltando la calidad de la formación y el progreso profesional en Huancayo.

El estudio de De la Cruz et al. (2024) tuvo como fin analizar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa Solagri Perú SAC - Trujillo 2021. A partir de los efectos logrados, De La Cruz, en el estudio, se refiere al hecho que en la gestión del desempeño laboral hubo el 60 % de los laboradores que validaron que la gestión del desempeño laboral los tenía al 60 % que se había dado. A partir de dicha muestra se realizó la correlación de Pearson, logrando como efecto que como mayor la gestión del capital humano, los resultados en los niveles de desempeño eran mayores en relación a 0.726, lo que implica que el capital humano se gestiona, con mayor relación a desempeño laboral. A pesar que del 60 % de los colaboradores encuestados, la gestión del talento humano fue calificada como alta, el impacto en el desempeño laboral fue positivo y significativo. Lo que sugiere que se pudieron establecer mejoras para que la gestión del talento humano impacte de manera más positiva en el desempeño laboral.

Chirinos (2023), el propósito del estudio es evaluar la conexión entre el rendimiento en el trabajo y la GTH en el C.S. Esta fortaleza en Lima 3 en el año 2023.

Bacalla (2023) el objetivo principal fue identificar el efecto del manejo de los RR.HH. en la evaluación de desempeño en el trabajo de los laboradores de una empresa retail en Chiclayo. Igualmente, adoptó una metodología cuantitativa aplicada con un nivel de explicación descriptiva, utilizando como muestra a 49 colaboradores. Respecto al instrumento de investigación se empleó un cuestionario centrado en las habilidades de los trabajadores. Por otro lado, en este estudio se evidenció que no existe un vínculo entre la GTH y la evaluación de desempeño. En conclusión, no se identificó una correlación entre las variables y sus dimensiones correspondientes. Este estudio sirve como advertencia y ayuda a entender mejor que las habilidades por si solas no están relacionada permitiendo realizar futuras evaluaciones de desempeño rigurosas y objetivas, considerando factores adecuados para el cumplimiento de metas en la municipalidad u otra empresa.

Damián Santamaría (2023), en su estudio titulado Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el estudio Chávez, Chiclayo-2020, aplicaron una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La muestra censal estuvo compuesta por 14 trabajadores, y se emplearon encuestas y guías de observación como técnicas de recolección de datos, con altos niveles de confiabilidad (alfa de Cronbach de 0.892 y 0.861). Los resultados evidenciaron una correlación directa y moderada de ( $r = 0.647$ ;  $p = 0.012$ ), asimismo se concluyó que la GTH incide en un 41.86% sobre el desempeño laboral. Este estudio es importante para la presente tesis porque demuestra empíricamente que una adecuada gestión del talento humano a través del reclutamiento, capacitación y compensación, mejora significativamente el rendimiento del personal. Asimismo, aporta evidencia desde un entorno local y organizacional real, respaldando la pertinencia de analizar esta relación en contextos similares, bajo un enfoque correlacional.

28 Torres (2022), en su estudio titulado “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la COOPAC ‘San Francisco de Mocupe’ - Chiclayo, 2021”, desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal, con una muestra censal de 25 trabajadores de la cooperativa. Utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado, validado y confiable. Los resultados indicaron que tanto la gestión del talento humano como el desempeño laboral se encuentran en niveles bajos (36%), especialmente en dimensiones como la productividad, eficacia y clima organizacional. Mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.786 y un valor de significancia de 0.001, lo cual evidencia una relación significativa y positiva entre ambas variables. La investigación concluye que una mejor gestión del talento humano impacta directamente en un mejor desempeño laboral. La importancia de este estudio radica en que proporciona evidencia empírica relevante dentro esta investigación, resaltando la necesidad de medir ambas variables por separado, además implementar estrategias de gestión de personal más efectivas para optimizar el rendimiento, la satisfacción laboral y la calidad del servicio, lo cual resulta clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según Samame (2022) en el año 2022 se determinará la relación entre la gestión del

talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Ayacucho. El estudio fue de tipo aplicado, con corte transversal y enfoque descriptivo explicativo. Su población y muestra estuvo conformada por 40 laboradores a quienes se les aplicó una encuesta, el instrumento confeccionado fue un cuestionario. Encontró una relación entre el manejo de los RR.HH. y el desempeño laboral, siendo su p-valor 0,012; el coeficiente de correlación fue positivo y bajo de ( $r = 0,395$ ). En gestión del capital humano, 50% de los laboradores consideró un nivel regular, 45% un nivel malo y solo 5% un nivel bueno; en desempeño laboral el 60% de los laboradores mostraron un nivel alto, 37,5% un nivel medio y 2,5% un nivel bajo.

Parra (2022), hizo un estudio con el objetivo de “Establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Amauta”. El estudio fue descriptivo- correlacional. La muestra se conformó de 30 trabajadores. Se utilizó un cuestionario de gestión de del talento humano y otro para desempeño laboral. Los resultados señalaron que en gestión se destacó el nivel alto en un 73,3%, mientras que para el caso de desempeño laboral este se destacó también el un nivel alto en un 83,3%. La correlación entre ambas variables estableció como va.

Gaspar (2022) propuso determinar hasta qué punto el talento se manifiesta en la mejora del desempeño laboral en las empresas comerciales del distrito de Huaral en 2022. Este estudio se describió con un alcance descriptivo transversal. Además, fue un estudio correlacional con un diseño ex post facto. En cuanto a los datos, el estudio fue descriptivo y correlacional con un diseño no experimental. En este caso, la población del estudio estuvo compuesta por 120 personas. Las variables en el estudio utilizaron la escala tipo Likert, estándar en esta línea de estudios. La investigación indica que un gran número de personas, es decir, el 60.87% de los encuestados, refleja una alta correlación entre la satisfacción y la gestión del talento descrita en las empresas. Además, respecto al desempeño de los empleados en las empresas comerciales del distrito de Huaral, el 68.48% de los encuestados manifestó que está muy satisfecho con su desempeño. Se concluye que la presencia y el desarrollo del talento humano influyen de manera positiva y significativa en la ejecución de tareas en un entorno profesional.

Cieza et al (2021), en su artículo científico “La Gestión y Desempeño Laboral de los Empleados en Municipalidades en la revista Polo del Conocimiento – Perú”, cuyo objetivo fue evaluar a los empleados de la municipalidad y su desempeño en la misma, realizó un diseño bibliográfico de tipo documental, del cual obtuvo resultados que destacan la relevancia de la municipalidad en el progreso de las comunidades y las particularidades de la gestión y el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad; concluyó que el organismo público muestra la tendencia a gestionar los recursos humanos como si fuera un sistema normativo de una organización que tiene un carácter estable, lo que ayuda a los empleados a obtener un desempeño óptimo, lo que permite a la entidad ofrecer un servicio efectivo a los ciudadanos, también muestra la necesidad de medir y analizar las organizaciones públicas para conocer sus competencias, estrategias, productividad y motivación.

Según el autor Espinoza et al. (2021) en su análisis titulado “La gestión del capital humano y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo durante COVID-19”, presentada a la Universidad Continental Huancayo, cuyo fin fue analizar la gestión de los RR.HH. y el desempeño laboral; en la metodología utilizada, el tipo de estudio fue básica, no experimental, correlacional y de forma descriptiva con un enfoque cuantitativo, la población se compuso por 24 laboradores de la institución, se aplicó un cuestionario, y como parte de los efectos, vemos que hay niveles significativos superiores a 0.05, publicado en la revista Ciencia y Tecnología – Perú, cuyo fin fue definir un modelo de gestión del capital humano que busca optimizar el rendimiento en el trabajo, se usó un diseño modal básico con diseño descriptivo no experimental, transversal con el instrumento de encuesta ejecutado a un total de 70 laboradores, y los efectos reflejan que el 50% de los laboradores piensa que ‘A veces’ se respetan las normas laborales, el 48.6% de los laboradores cumple con los requisitos de las responsabilidades respecto al puesto, y solo el 47.1% de los laboradores practica obligaciones laborales normativas; y concluyó que hay una gestión eficiente del talento humano y del rendimiento laboral, y en este sentido, cuanto más óptima sea la gestión del talento humano, mejor será el rendimiento laboral.

En su investigación desarrollada en Ucayali, Panduro (2021) se centró en estudios empíricos dirigidos a establecer en particular la conexión entre la gestión del capital

humano y el compromiso organizacional de los empleados del Distrito Municipal de Manantay. La investigación se sitúa en el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal, no experimental. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento en 40 empleados de la Municipalidad de Manantay. Al final, el investigador pudo afirmar que existe una conexión entre la gestión del capital humano y el compromiso organizacional de los empleados de dicho municipio, 2020.

Marín et al. (2020) en su artículo, y en particular su versión científica, ‘El Rendimiento Laboral en la Gestión Municipal, 2020’ publicado en la Revista Latinoamericana de Ciencia Multidisciplinaria, sostiene que el objetivo era definir las peculiaridades relativas al rendimiento laboral para optimizar la Gestión Municipal en el año 2020. Con el uso de la metodología de enfoque cuantitativo, el diseño utilizado fue la revisión documental, analizando 10 documentos predeterminados en los cuales sus resultados se centraron en el uso de tecnologías y formación en un 20%, concluyendo que el rendimiento laboral fue influenciado por los medios de vida sostenibles, y en sus conclusiones se definió como fundamental la necesidad crítica particularizada de haber definido sistemas de rendimiento laboral, competencias y compromisos ético-legales accionables acompañados por el funcionamiento del sistema institucional con el componente administrativo. Con respecto al recurso público, se llamó a ser eficiente y efectivo.

El entorno laboral en el Perú es caracterizado por el alto grado de rigidez en el empleo en el sector público. No obstante, Castro y Delgado (2020) explican que hay muchas falencias que hacen que la administración pública se perciba como ineficaz. Deficientes niveles de productividad, el ausentismo laboral, la alta rotación, la inadecuada comunicación y los problemas internos se han constituido en motivos que van despertando un mayor interés por la optimización de la productividad administrativa. Incomodidad de los trabajadores con la entidad por la escasa o nula capacitación que brindan, por la ausencia de programas motivacionales, por el liderazgo ausente de los funcionarios, por los desacuerdos que hay en la remuneración y por la ausencia de recompensas en la entidad Desinterés por la productividad, inasistencia, alta rotación, falta de comunicación, problemas internos, motivos que son de creciente interés para el estudio de la productividad en el trabajo.

Anastasio et al. (2020) han podido identificar que la comuna no tiene un adecuado Proceso de gestión del personal. No hay un ejercicio de liderazgo apropiado; además, el personal está desanimado, mostrando falta de interés en realizar las tareas asignadas, también hay falta de actitud y comportamiento adecuado de los empleados, lo que se traduce en un mal rendimiento general. A nivel local, en la Red de Salud Aplao del Gobierno de la Región de Arequipa, se ha reconocido que para identificar el problema relacionado con la gestión del personal administrativo, se debe mencionar que hay una constante rotación de personal con cada cambio de director ejecutivo, acompañada de un bajo nivel de comunicación entre la dirección ejecutiva y el personal, además, no hay una planificación estratégica para abordar los objetivos y metas y los programas de formación que están destinados a mejorar las habilidades de los empleados. De manera similar, hay una parte del personal contratado por el director actual, que en muchos casos no cumple con los requisitos mínimos en formación, habilidades y competencias, y son contratados con salarios que son más altos que los del personal antiguo, lo que a su vez ha generado malestar entre el personal de DL 1057 CAS. Esto demuestra la administración ineficiente del personal en la entidad que, en consecuencia, ha generado insatisfacción y desmotivación en los empleados al percibir que reciben un trato y beneficios injustos e inequitativos que no corresponden al esfuerzo que dedican a la entidad, además, se ha evidenciado un descenso en la calidad de su trabajo y un bajo rendimiento debido a estas injusticias y descontentos que perciben en su centro de trabajo.

En relación a la justificación científica, Chiavenato (2017) afirma: El área del manejo de los RR.HH. tiene un impacto en las personas y las organizaciones. La manera de seleccionar individuos, reclutarlas e integrarlas y dirigir las (...) es decir, la calidad en la gestión de las personas en la entidad, es un factor crucial en la competitividad organizacional. (p.100) La capacidad humana son todas las acciones que un individuo puede hacer y que se podría mejorar mediante la formación permanente, es una capacidad que un individuo podría tener para ser creativa e innovadora, pero depende de cada uno poder lograr lo que se desea, a través de la formación y el entrenamiento permanente, el potencial podría ser más y dentro de una entidad que esté dispuesta a ser competitiva en el mercado, es muy relevante.

Antecedentes locales:

Delgado y Ticon (2023), estos problemas están relacionados con un ambiente laboral poco inspirador, una supervisión insuficiente y la ausencia de indicadores claros para evaluar el desempeño. Todo esto pone de relieve la urgencia de un análisis más profundo de estas variables en el contexto de esta institución, con el objetivo de proponer soluciones que, contribuyendo a la eficiencia educativa.

Clemente (2023) en su estudio “Las destrezas directivas en la motivación del trabajo de los colaboradores en una empresa de telefonía, Huaraz, 2023” tuvo por propósito definir la relación de las destrezas de dirección en la motivación laboral de los colaboradores en una empresa telefónica. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño de tipo no experimental con corte transversal. Se conformó la población y la muestra por 60 laboradores de la telefonía, la encuesta fue la técnica y el cuestionario el instrumento. El resultado fue por medio del análisis de Rho de Spearman, el resultado obtenido fue de 0,507. Este resultado se obtuvo usando un nivel de confianza del 95%, lo que lleva a un nivel de significancia de 0,000. Por ende, se procedió a rechazar a la hipótesis nula y, se procedió a aceptar la hipótesis de investigación. Esto indica que hay una moderada correlación directa entre las destrezas comunicativas y el desempeño en el trabajo. Gonzales y Paredes (2022) señalan que en las principales instituciones de Ancash no se utilizan sistemas de desarrollo de personal gestionados estratégicamente. Además, el desempeño de los administradores es cuestionado tanto por los directivos como por los usuarios, quienes reportan retrasos en los procesos, errores frecuentes y mala coordinación interna.

Fundamentación científica.

Según Chiavenato (2017), el área de RR.HH. tiene que atender los fines comerciales de la entidad que comprende la planificación, organización, desarrollo, coordinación y control de las prácticas que podrían optimizar, de manera eficaz, el rendimiento de los laboradores, siendo la entidad el recurso que pone a los individuos que laboran juntas a lograr sus metas, de una u otra manera, vinculados al trabajo. (p.104).

Para alcanzar los objetivos descritos por Chiavenato (2017), se refiere tanto a

la entidad como al trabajador. La entidad desea que sus trabajadores progresen al máximo de su capacidad y rindan bien en el puesto que ocupan para que puedan ser más productivos. La organización se convierte en el medio a través del cual el trabajador puede lograr sus metas de progreso financiero, mejora de las condiciones de vida y desarrollo profesional. Los desafíos más importantes de la gestión de RR.HH. de una entidad, según Chiavenato (2017), son los recursos vivos y capaces, que son los trabajadores de la entidad. Y que los RR.HH. están, de hecho, presentes en todos los niveles de la gerencia. Afirma también que el manejo del capital humano debe preocuparse por la eficiencia y efectividad de su trabajador, el ambiente y las condiciones en las que se realiza el trabajo, y la venta, de la inseguridad de si el trabajo se realiza bien o no, en la situación insegura que es la ausencia de trabajo.

Ibáñez (2011) considera las siguientes tendencias: La influencia se refiere a la capacidad de cambiar o alterar la forma en que alguien piensa o actúa o la de un grupo de personas. Llevar la influencia al mundo corporativo se refiere a que los empleados deben sentirse empoderados para influir en los cambios y/o decisiones que se toman dentro de la organización. La innovación es la capacidad de alterar o cambiar algo dentro de una empresa que se entiende que tiene un impacto tremendo en la organización porque los empleados que trabajan en esa empresa cambian cuando se dan cuenta de que las sugerencias, opiniones o ideas que han proporcionado son tomadas en cuenta. El trabajo en equipo es el atributo principal de un equipo y es trabajar en armonía para lograr objetivos específicos. Esto significa que todos los empleados deben sentir que están en un ambiente seguro y sentirse cómodos con el grupo con el que van a participar en la toma de decisiones y al hacerlo, cada uno de ellos podrá empatizar con y ser receptivo a las necesidades y sentimientos que se expresan verbalmente. Actualmente, la gestión que involucra las habilidades de los trabajadores es de suma importancia, especialmente considerando la capacidad de influir, innovar y trabajar de manera colaborativa en equipos multi disciplinarios. Esto es crítico en los pasos que involucran la gestión de las habilidades de los trabajadores para permitir la asignación de cada trabajador en la posición correcta.

Conceptualización de las variables Vallejo (2016) afirma que “la existencia de reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y hacer seguimiento a las personas, así como formar una base de datos confiable para la toma de decisiones,

que la gente se sienta comprometida con la empresa es una esencia de la gestión del capital humano” (pág. 16). Lo cual permitirá una mejor producción laboral y que se logren los objetivos de la entidad.

En cuanto a sus dimensiones conocimiento, habilidades y motivación. Conocimiento: este es considerado como un recurso, al convertirse en material con capacidad para poder transformar al mundo, debido al avance de nuevas tendencias tecnológicas; Según Quintana (2006), “el conocimiento incorpora la colección de experiencias, sabiduría, valores, detalles, percepciones y nociones preconcebidas de una persona, que forman un marco mental particular que permite al individuo evaluar y asimilar nuevos conceptos” Habilidades: para (Robbins y Coulter, 2010, p. 40), esta es considerada como “la destreza que una persona posee para hacer múltiples asignaciones” el talento humano hoy en día es indispensable para las empresas ya que busca a un personal con habilidades intelectuales, las mismas que podemos decir que se refiere a la cualidad de la mente, ya que esta guarda relación directa con la inteligencia del individuo. Motivación: Hoy en día la incentivación es un desafío para las organizaciones, las cuales buscan una solución inmediata, según (Robbins y Coulter, 2004, p. 155) definen a la motivación como “los procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo en el logro de un objetivo son”, en ese sentido partiendo del conocimiento es fundamental indicar que tener esta dimensión bien marcada, en el sentido que el agente integrante de una institución debe estar con los conocimientos fundamentales básicos que comprenden el área donde imparte los mismos , toda vez que estos se van a proyectar en el desenvolvimiento diario de sus actividades, pero estos conocimientos no deben ser siempre lineales , sino la institución debe reforzarlos con capacitaciones , foros , entre otros que sean de su utilidad, para luego fortalecer las habilidades pero con conocimientos solidos que logren un desempeño optimo eficaz y con proyección de resultados positivos y que se motiven diariamente en su convivencia en la institución y de la misma forma en su productividad.

En cuanto al desempeño laboral podemos determinar que este es un resultado que se mide en cuanto al aporte del talento humano proyectado en base a conocimientos, que se reflejan diariamente. El desempeño laboral es definido por autores como el cumplimiento de los requisitos del puesto (Milkovich y Boudreau), los resultados

relacionados con los objetivos de la organización como calidad y eficiencia (Gibson et al.), o las acciones y comportamientos relevantes para los fines organizacionales (Chiavenato). Otros enfoques destacan que es el valor que se aporta a la empresa, considerando no solo las tareas del rol principal, sino también las actividades extras y el cumplimiento de normas (Toro).

En cuanto a la motivación como dimensión del desempeño es factor fundamental, como se manifiesta la misma o como este acompaña al servidor público toda vez que esto es un reflejo, incluso como viene de casa a desempeñar sus conocimientos y habilidades, entre ellos la alimentación, los problemas familiares, entre otros factores, pero que los mismos se reflejan en cuanto a la exposición de los mismos según Garethr. Jones, Jennifer m. George (2019), definen a la motivación: “Como las fuerzas psicológicas que determinan la dirección de la conducta de una persona, así como sus niveles de esfuerzo y persistencia ante los obstáculos” (P.420) Ricky W. Griffin, Jean M. Phillips y Stanley M. Gully (2017), definen a la motivación: “Como el conjunto de fuerzas que hacen que las personas se comporten de ciertas formas en vez de optar por conductas de otro tipo”.

Justificación:

Investigación teórica nos aporta conocimientos teóricos respecto a las variables de estudio, lo cual nos permitió que la investigación analice diferentes conceptos y llegar a una realidad concreta.

El manejo de los RR.HH. y el desempeño en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huaraz – 2025 se centran en el trabajo de investigación cuantitativo. Cuando un organismo crea datos que puede ser usado para tomar decisiones que tienden a ser mejor para la organización, entonces la información se vuelca a la evaluación del capital humano. Esto se utiliza para clasificar y evaluar las opiniones de los miembros de la corporación, en un tiempo definido, mediante la aplicación de técnicas de obtención de información.

Justificación metodológica: La investigación práctica analizó las dos variables del manejo del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huaraz - 2025 proponiendo estrategias para contribuir a su solución. La generación de conocimiento que puede usar para tomar decisiones orientadas a la mejora de una

entidad, un sector, etc. El estudio del capital humano se usará para definir, clasificar y analizar las opiniones de los miembros de una corporación a lo largo de un determinado período de tiempo a través del uso de métodos de la recopilación de la data.

Justificación social, las empresas no consideran importante el conocimiento en temas como en qué nivel de desempeño laboral se encuentran sus colaboradores; es por ello que se evaluará esta teoría para determinar las posibles soluciones en cuanto corresponde determinar un análisis muy acertado de lo importante que es la correcta determinación de los lineamientos de la gestión del capital humano y el desempeño laboral y su conexión en cuanto a los factores sociales que marcan el nivel cultural, religioso, las capacidades de género, las distinciones.

Justificación científica que las instituciones complementen sus áreas de recursos humanos en tanto tengan el valor agregado de un buen desempeño laboral sumado con los factores detallados, que contribuyen al funcionamiento de cada área que tenga talento humano de cada institución a su cargo, y esta a su vez valore el porcentaje de cada individuo que la conforma estando en tanto de su necesidad de producir en cuanto al complemento de todo su potencial, que van a contribuir fidedignamente con un buen desempeño y buscando la satisfacción del talento humano que la integra dentro de un engranaje contribuyente a un desarrollo potencial que va buscar una buena conducción de los organismos, con logros enfocados a satisfacer el interés y confianza de la sociedad y las metas institucionales que cuenten con talento humano.

#### Problema

En el caso de Perú las instituciones como las municipalidades enfrentan problemas de capacidad de desarrollo de gestión en cuanto al desempeño laboral, esto en cuanto a las mismas políticas que emanan en cada institución , que se ve reflejada un claro ejemplo en el desempeño laboral y esta aparte de las políticas burocráticas en la capacidad de gasto , ambos factores yendo de la mano, por otro lado en las directrices que forman las instituciones sin tener en cuenta el nivel de capacidad para asumir ciertos cargos , esto referimos a la capacidad de distribución del talento humano en cuanto a sus distintas habilidades que la fortalecen, siendo así que el manejo de los RR.HH. ha evolucionado de ser una función administrativa básica (manejo de nóminas

y cumplimiento de normativas) a un pilar estratégico para las organizaciones. Las empresas líderes han comprendido que su capital humano es el principal motor de innovación, productividad y crecimiento sostenible. Cuando esta gestión no es adecuada, surgen problemas tangibles que impactan directamente.

A nivel local desde el presente trabajo se puede traer a colación que en las instituciones de la ciudad de Huaraz aun no convierten su sistema tradicional con la implementación correcta de la gestión del capital humano, enfocándonos a lo que nos

compete que el la municipalidad provincial de Huaraz esta mantiene un plan que tiene gente material humano nombrado directrices de años anteriores, estas mismas conllevan a que sea casi imposible implementar nuevas tendencias de modernización de las TICS , que puedan ir de la mano con el material humano que la conforma y se produzcan cambios que sean notorios, en ese sentido se puede indicar que urge una reforma crucial en dicha entidad con capacitación constante en cuanto al desempeño laboral que presentan las mismas y sus funciones que de estas emanan , para el logro de efectos gradualmente.

En relación a lo expuesto, la presente investigación busca responder al siguiente problema

¿Cuál es la relación que existe entre los conocimientos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025?

### **Hipótesis**

H1. La gestión del talento humano influye significativamente en los colaboradores administrativos de la municipalidad Provincial de Huaraz 2025

H0. Hipótesis nula: La gestión del talento humano no influye en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz. 2025.

### **Objetivos**

#### **Objetivo general:**

Describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral situacional de los colaboradores administrativos en la Municipalidad provincial de Huaraz 2025.

### **Objetivos específicos**

Determinar cómo influye la relación que existe entre el conocimiento con la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad provincial de Huaraz 2025.

Determinar la influencia de la motivación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad provincial de Huaraz 2025.

Determinar cómo influye situacionalmente el cumplimiento de los objetivos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad provincial de Huaraz 2025 y como ultimo objetivo específico.

Determinar cómo influye la disciplina laboral de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad provincial de Huaraz 2025.

### **Metodología:**

La investigación realizada es de diseño descriptivo, correlacional, no experimental, fundamentada teóricamente.

### **Investigación Descriptiva:**

Gorgaslis (2021) consideran que la estadística se divide en dos partes: La primera parte comprende el trabajo relacionado super enfocado con la organización y análisis inicial de los datos recogidos, con la intención de identificar los datos básicos primordiales y la segunda parte comprende la elaboración de conclusiones válidas y la toma de decisiones.

El Diseño no experimental se clasifica en 2 tipos: Transversales y Longitudinales, en este análisis únicamente se usará con el primero.

La investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Este tipo de estudio también se conoce como estudio de corte transversal, estudio transversal y estudio de prevalencia.

M: Muestra.

O1: Gestión de cobranza

O2: recaudación de impuestos r: relación entre O1 O2

Población – Muestra y Muestreo

Población: Según Fernández (2021) indica que la población es la globalidad de un fenómeno de análisis e investigación, abarca la máxima globalidad de unidades de estudio profundo que acoge dicho fenómeno de investigación y que debería medirse para un definido análisis conformado básicamente por un grupo N de entidades que colaboran de una particularidad detallada, y se le llama la población por integrar la totalidad del fenómeno en análisis de un estudio.

**Población, muestra y muestreo:**

Población: Conformada por 40 administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz.

Técnicas e instrumentos de recojo de la data.

Se aplicará la encuesta por ser un procedimiento que permite obtener información en menor tiempo posible a mayor cantidad de personas.

El instrumento será el cuestionario elaborado por el investigador y validado por experto en el tema, asimismo se halló una confiabilidad de 0,883 que significa que tienen más del 80% de confiabilidad.

**Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Se elaborará una base de datos en Excel y serán trasladados al SPSS para iniciar con el análisis e interpretación de los datos apoyados por herramientas estadísticas como las tablas de frecuencia y/o figuras (descriptiva) y las tablas de correlación mediante el estadístico de Tau B Kendall (inferencial) a fin de comprobar las hipótesis.

Resultados:

Tabla 1

Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.

			<u>Gestión del Talento Humano</u>	<u>Desempeño Laboral de los colaboradores</u>
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,109
		Sig. (bilateral)	.	,236
		N	120	120
	Desempeño Laboral de los colaboradores	Coefficiente de correlación	,109	1,000
		Sig. (bilateral)	,236	.
		<u>N</u>	<u>120</u>	<u>120</u>

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

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,109 con una significancia bilateral de 0,236 < 0.5, lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, es decir a mayor Gestión del Talento Humano, Mayor será el desempeño de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz 2025. Por lo tanto, no se confirma la hipótesis de investigación, se confirma la hipótesis nula\*. La correlación es significativa en un nivel 0,01 (bilateral) Fuente: Base de datos de la variable de estudio. Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,109 con una significancia bilateral de 0,236 < 0.5, lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, es decir a mayor Gestión del Talento Humano, Mayor será el desempeño de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz 2025, por lo tanto, no se confirma la hipótesis de investigación, se confirma la hipótesis nula.

Tabla N° 2

Relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz, 2025.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,109 <sup>a</sup>	,012	,004	,350	,012	1,421	1	118	,236

Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación:

En la presente investigación, se encontró cual es la conexión que posee las 2 variables de análisis, Relación de la Gestión del Talento Humano y el rendimiento de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz, continuando con la interpretación podemos evidenciar que el grado de impacto de la variable Gestión del Talento Humano en función a el desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,12, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta.

Tabla N° 3

La relación que existe entre la sapiencia de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz.

			Conocimiento	Desempeño Laboral de los colaboradores
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,169
		Sig. (bilateral)	.	,065
		N	120	120
	Desempeño Laboral de los colaboradores	Coefficiente de correlación	,169	1,000
		Sig. (bilateral)	,065	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en un nivel 0,01 (bilateral) Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

**Interpretación:**

El coeficiente de correlación de Pearson es de 0,169 con una significancia bilateral de  $0,065 < 0.5$ , lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre el Conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, es decir a mayor Conocimiento del Talento Humano, Mayor será el rendimiento de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz.

Tabla N° 4

Relación que existe entre el Conocimiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz.

Modelo	R	Estadísticos de cambio							
		R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cam en F
1	,169 <sup>a</sup>	,029	,020	,347	,029	3,462	1	118	,065

Fuente: Data de la variable de análisis. Interpretación:

Continuando con la interpretación podemos evidenciar que el grado de influencia de la Dimensión Conocimiento de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,29, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta.

Tabla N° 5

Relación que existe entre la Habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz

			Habilidades	Desempeño Laboral de los colaboradores
Rho de Spearman	Habilidades	<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>1,000</b>	<b>-,010</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>.</b>	<b>,912</b>
		<b>N</b>	<b>120</b>	<b>120</b>
Desempeño Laboral de los colaboradores		<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>-,010</b>	<b>1,000</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,912</b>	<b>.</b>
		<b>N</b>	<b>120</b>	<b>120</b>

\*\* . La correlación es significativa en un nivel 0,01 (bilateral) Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Pearson es de -0,10 con una significancia bilateral de  $0,912 > 0,5$  lo que significa una correlación positiva baja entre las Habilidades de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, es decir no hay mayor variabilidad entre la Habilidad del Talento Humano y el desempeño de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz.

Tabla N° 6

Relación que existe entre la Habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025

Estadísticos de cambio									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	S Ca e
1	,000 <sup>a</sup>	,000	-,008	,352	,000	,000	1	118	

a. Predictores: (Constante), Habilidades

a. Predictores: (Constante), Habilidades Fuente: Data de la variable de estudio.

Interpretación:

Continuando con la interpretación podemos evidenciar que el grado de influencia de la Dimensión Habilidades de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,00, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia negativa muy baja

Tabla N° 7

Relación que existe entre la motivación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.

		Motivación	Desempeño Laboral de los	
			colaboradores	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,028
		Sig. (bilateral)	.	,763
		N	120	120
	Desempeño Laboral de los colaboradores	Coefficiente de correlación	,028	1,000
		Sig. (bilateral)	,763	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en un nivel 0,01 (bilateral) Fuente: Data de la variable de estudio.

Interpretación:

El coeficiente de correlación de Spearman de 0,28 con una significancia bilateral de 0,763

> 0.5, lo que significa una correlación positiva baja entre la Motivación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, es decir no hay relación entre la Motivación del Talento Humano y el desempeño de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz.

Tabla N° 8

Relación que existe entre la motivación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz 2025.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F
						Cambio en F	gl1	gl2	
1	,033 <sup>a</sup>	,001	-,007	,351	,001	,132	1	118	

a. Predictores: (Constante), Motivación Fuente: Base de datos de la variable de estudio. Interpretación:

Continuando con la interpretación podemos evidenciar que el grado de influencia de la Dimensión Habilidades de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,01, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia muy baja.

Tabla N° 9

Relación que existe entre el cumplimiento de los objetivos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.

Estadísticos de cambio									
Modelo	R	R Cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	S Ca e
1	,030 <sup>a</sup>	,001	-,006	,352	,001	,123	1	118	

a. Predictores: (Constante),

Habilidades Fuente: Data de la

variable de estudio. Interpretación:

Se puede evidenciar que el grado de influencia de cumplimiento de los objetivos de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,01, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta.

Tabla N° 10

Relación que existe entre la disciplina laboral de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz- 2025

Modelo	R	Error			Estadísticos de cambio			Sig. Cambio en F	
		R cuadrado ajustado	R cuadrado ajustado	estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1		gl2
1	,025 <sup>a</sup>	,000	-,007	,351	,000	,147	1	191	,617

a. Predictores: (Constante),

Motivación Fuente: Base de datos de la variable de estudio.

Interpretación: Se puede evidenciar que el grado de la disciplina laboral de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,00, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta.

### **3. Análisis y discusión**

De los hallazgos encontrados en la tabla N° 1; el resultado de 0,109 con una significancia bilateral de  $0,236 < 0.5$ , se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general se llega a concluir que: existe una correlación positiva alta y significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los laboradores administrativos de la Municipalidad provincial de Huaraz 2025, lo cual coincide con la afirmación de Inca (2015) con respecto a su tesis Gestión del Talento Humano y Su Relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2020, la cual establece que después de aplicar el coeficiente de Spearman, el valor fue de 0.819, lo que indica que hay una alta correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Así mismo Vásquez (2008), detalla lo siguiente: un grupo de personas que ponen en movimiento y desarrollan sus conocimientos, aptitudes y responsabilidad; por lo tanto, para una Institución necesita para alcanzar sus metas y objetivos. El manejo del capital humano, como nueva perspectiva en la Administración de RR.HH., considera a los individuos como nuevos socios, en colaboración, que aportan sus esfuerzos y conocimientos para llevar a cabo las actividades y lograr las metas organizacionales.

Asimismo, al analizar la tabla N° 2 con los resultados, se puede observar que el impacto de la variable que se considera es la Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta el desarrollo de los colaboradores, se cuantifica en un 0,12 por lo que se verifica que la variable con tal carácter independiente, en función de lo que se quiere analizar, tiene una alta influencia, por lo que se niega la hipótesis nula, aceptándose la alternativa. Así se puede determinar que, con un riesgo del 5% y una certeza del 95%, el desarrollo de la Gestión del Talento Humano estuvo positivamente relacionado con el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaraz para el año 2025.

Después de analizar los resultados mostrados en la Tabla N°3, se encontró una correlación moderadamente fuerte (0.741) con respecto al Sig. (significancia asintótica) por SPSS que es 0.000, que es menor que 0.05, en cuyo caso se toma la decisión de rechazar la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) a un nivel de confianza del 95% y aceptar

la Hipótesis Alternativa (H1); es decir: “Existe una relación significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y el rendimiento laboral de los empleados administrativos de la municipalidad provincial de Huaraz-2024.”.

Sobre la base de los resultados en la Tabla 4, la relación que existe en el conocimiento de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral del personal administrativo, Municipio de Huaraz-2021; el coeficiente de correlación de Pearson es 0.169 y una significancia bilateral de  $0.065 < 0.5$  que indica una correlación muy significativa y positiva en el conocimiento de la gestión del talento humano y el rendimiento laboral; es decir, si se incrementa el conocimiento en talento humano, entonces el rendimiento del personal en la municipalidad provincial de Huaraz también aumentará.

Los hallazgos hallados en este trabajo se corroboran aún más con el trabajo de investigación realizado por Alarcón (2015), para su título en Administración de Empresas, Marketing, Universidad Estatal Politécnica de Carchi, Departamento de Negocios Internacionales y Economía, que se tituló “La gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia de Carchi”. Su objetivo fue y sigue siendo mejorar el rendimiento laboral de las personas con discapacidad para lograr eficiencia laboral y contribuir a los objetivos institucionales que son planteados por las instituciones. Se explicaron diferentes métodos de investigación y estos justificarán el diseño de la propuesta y probarán la hipótesis. Se realizó una investigación que involucró una muestra de la población que es objeto del estudio, utilizando entrevistas en forma de cuestionarios, que estaba dirigida a las personas con discapacidad y a los administradores de entidades públicas en la provincia de Carchi.

De lo obtenido en la tabla N° 5, relación que hay entre el Conocimiento de la gestión del capital humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Distrital de Huayo 2024, podemos evidenciar que el grado de influencia de la dimensión Conocimiento de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,29, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta.

Al mismo tiempo, Mariñes (2023) en su tesis “Tendencias y perspectivas de la Gestión Humana desde el punto de vista del Desempeño Organizacional, centrada en la política y estrategias llevadas a cabo en las empresas descentralizadas de la Región Suroeste de la República Dominicana” tuvo el fin de analizar las tendencias y perspectivas sobre la gestión humana en relación con la gestión estratégica de las políticas de las empresas en la República Dominicana. El diseño es de enfoque empírico, de naturaleza descriptiva y transversal - descriptiva, con una muestra de 89 laboradores. Se llegó a concluir que, en la gestión humana y el éxito organizacional de las empresas, se requiere establecer pilares que estén fundamentados en los desafíos que enfrentan las organizaciones. Las perspectivas en la gestión humana mantuvieron niveles estándar en las organizaciones tanto públicas como privadas en los países desarrollados, siendo un recurso primordial en la organización.

El control estadístico permite monitorear de manera integral todos los procesos del sistema, realizar un análisis de la tendencia y de los sistemas de control de los procedimientos. Estos nos permiten hacer un análisis de la gestión del capital humano y del desempeño de los laboradores administrativos de la municipalidad del distrito de Huaraz. Ejercer esto permite entender estadísticamente la variabilidad de cada una de las operaciones del proceso y apoya a tomar decisiones sobre las desviaciones que se hallan.

A partir de los hallazgos obtenidos de la tabla N° 6, relación que existe entre la Habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad distrital, Huayo 2024, el coeficiente de correlación de Pearson es de  $-0,10$ , dado que se considera un nivel de significancia bilateral de  $0,912 < 0.5$ , se tiene que existe una correlación positiva y alta, significativa entre las Habilidades de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, es decir, a mayor Habilidad del Talento Humano, mayor será el desempeño de los laboradores de la municipalidad provincial de Huaraz. Esto se interpreta que a mayor nivel de preparación será su desempeño del capital humano.

Así mismo de la tabla N° 7, relación que existe entre la motivación de la gestión del capital humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025; el coeficiente de correlación de Spearman de 0,28 con una significancia bilateral de  $0,763 < 0.5$ , significando una correlación positiva alta y significativa entre la Motivación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, se puede evidenciar que mientras mayor motivación tenga el Potencial Humano superior será su desempeño de los laboradores. Tal cual lo indica la teoría de la motivación es útil en la medida que permite demostrar que los estímulos o elementos aportan energía y dirección al comportamiento del trabajador. Naranjo (2019).

De los efectos logrados de la tabla N° 8 , relación que existe entre el cumplimiento de los objetivos de la gestión del capital humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Distrital, Huaraz-2025; se puede evidenciar que el grado de influencia de cumplimiento de los objetivos de la Gestión del Talento Humano en función al rendimiento de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,01, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta y significativa entre el cumplimiento de objetivos de la Gestión del Talento Humano, por lo que se evidencia que mientras se cumpla con los objetivos tendrá un desempeño laboral alto. Tal como lo detalla Lugsha (2019), en su Tesis cuyo título es “Sistemas de Gestión de Talento Humano y su Impacto en el Nivel de Desempeño de los laboradores de la entidad Tierra Linda en Pillaro”, el fin central es tener un sistema de evaluación del desempeño que identifique las tareas a realizar dentro del área de Talento Humano, con el fin de alcanzar las metas planteadas.

Así mismo tenemos en la tabla N° 09 , relación que existe entre la disciplina laboral de la gestión del capital humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Distrital, Huaraz-2025; se puede evidenciar que el grado de la disciplina laboral de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,00, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta, por lo tanto mientras mantenga una disciplina laboral estable o alta mayor será el desempeño laboral de los colaboradores. Así mismo Warther (2020), nos

dice que “El control de la disciplina laboral implica la acción administrativa donde se definen y se controlan los procesos internos y sus normativas en los diversos subsistemas de la organización, y se hagan con el fin de incentivar a los laboradores a cumplir con los lineamientos y procedimientos a fin de evitar las irregularidades”. (p. 453)

Por otro lado de los resultados de la tabla N° 10, relación que existe entre la superación personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial de Huaraz se puede evidenciar que el grado de superación personal de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,02, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta, esto nos demuestra que mientras el colaborador adopte una superación personal mayor será su desempeño laboral. Medina (2019), nos indica que “el intento de mejora por parte del trabajador, de acuerdo con sus limitaciones y potencial, en el desempeño de sus tareas se valora en función del compromiso y de la autodisciplina en el proceso que continúa, así como de la preocupación y disposición de superación, que puede ser por medios costo de capacitación o por medios autodidactas” (p. 78)

#### 4. Conclusiones:

La investigación efectuada concluye que existe relación en el ámbito de la gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huaraz, 2025. Esto es constatado por el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.109 que estudia la muy baja asociación que existe entre estas dos variables, por la cual se aprobó la hipótesis definida. De otro lado, los resultados de la correlación entre la gestión del talento Humano y el desempeño laboral. Siendo la correlación directa positiva mínima de 0.042, que en ese orden la variable gestión del talento humano influye muy levemente en la variable desempeño laboral, lo que fortalece los marcos teóricos y las conclusiones.

El conocimiento de la gestión del talento humano tiene una relación significativa respecto al desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025; de acuerdo a los resultados del coeficiente de correlación de Pearson es de 0,169 con una significancia bilateral de  $0,065 < 0.5$ , lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre el conocimiento de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. Siendo la influencia positiva mínima de 0.04% de la variable independiente gestión del talento humano sobre la segunda variable desempeño laboral

La Habilidad de la gestión del talento humano posee una relación significativa respecto al desempeño laboral de los laboradores administrativos, Municipalidad Provincial de Huaraz-2025; tal como nos muestra el coeficiente de correlación de Pearson es de -0,10 con una significancia bilateral de  $0,912 < 0.5$ , lo que significa una correlación positiva alta y significativa entre las Habilidades de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. Siendo la influencia positiva mínima de 0.04% de la Habilidad del manejo del capital humano sobre la variable desempeño laboral.

La Motivación de la gestión del talento humano tiene una relación directa respecto al desempeño laboral, tal como lo demuestra el coeficiente de correlación de Spearman de 0,28 con una significancia bilateral de  $0,763 < 0.5$ , lo que significa una asociación positiva alta y significativa entre la Motivación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. Siendo la influencia positiva mínima de 0.04% de la Motivación

del manejo del talento humano sobre la variable desempeño laboral.

Se evidencia que la relación de cumplimiento de objetivos de la gestión del talento humano respecto al desempeño de los laboradores es expresada en porcentaje de 0,01, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta. Siendo la influencia positiva mínima de 0.04% de cumplimiento de objetivos de la gestión del talento humano sobre la variable desempeño laboral

Se puede evidenciar que la disciplina laboral de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los colaboradores es expresada en porcentaje de 0,00, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta y tiene correlación alta respecto al desempeño laboral. Siendo la influencia positiva mínima de 0.04% de la Disciplina laboral de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

Se puede evidenciar que el grado de superación personal de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores es expresado en porcentaje de 0,02, esto nos advierte que la influencia de la variable independiente a la dependiente es de un grado de influencia alta y tiene correlación respecto al desempeño laboral. Siendo la influencia positiva mínima de 0.04% del grado de superación de la gestión del talento humano sobre la variable desempeño laboral.

De la evidencia mostrada en cuanto a la conectividad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral es fundamenta, indicar el grado de influencia que este presenta en cuanto a su relación de motivación constante, que determina el factor desempeño.

El cumplimiento de los objetivos en cuanto al desempeño laboral es otro indicador que es de bastante marcado para poder identificar en cuanto, e aprecia los índices que permiten la identificación en cuanto a su aporte de la gestión más el desempeño esto hace que se cumpla la necesidad de uno con el otro en un potencial alto, generando una tendencia de codependencia.

El deseo de superación personal de la gestión del talento humano y desempeño laboral

de los laboradores administrativos de la Municipalidad provincial de Huaraz , se puede evidenciar que el grado de superación personal de la Gestión del Talento Humano en función al desempeño de los laboradores advierte que el deseo de superación mantiene siempre un indicador de motivación para buscar el punto de superación personal en cuanto al cargo que desempeña y la función que cumple , con constante esfuerzo

## **5. Recomendaciones:**

Se sugiere fomentar la motivación e innovar cambios en la calidad del servicio para aumentar la tasa de productividad del personal en la institución. Hoy en día, la creatividad es uno de los primeros requisitos para la supervivencia de todas las organizaciones, ya que permite a la organización asegurar una posición competitiva en el mercado y enfrentar los cambios del mercado.

Se recomienda innovar en tecnología para mejorar los resultados y, con ello, aumentar la productividad de la organización. Las empresas tienen que ser cada vez más competitivas, y para esto, necesitan innovar a través del uso de nuevas tecnologías. La municipalidad debe promover la implementación de TICS, estas han marcado una línea en la pandemia donde el teletrabajo fue un factor determinante en cuanto a ellos, es importante innovar con programas que puedan desarrollar los colaboradores. Además, estas herramientas son esenciales para ayudarnos a eliminar procesos que no añaden valor. Es decir, necesitamos crear herramientas de trabajo para que cualquier persona sepa qué tareas y/o funciones necesita cumplir.

Se recomienda al municipio que por medio del departamento de recursos humanos debe ejercer una adecuada elección, capacitación o entrenamiento, desarrollo de habilidades y estudios de la persona para mejorar los niveles del desempeño del trabajo, de forma continua mediante el uso de talleres, cursos, seminarios y capacitaciones para mejorar el desempeño del trabajo porque para la organización son de vital importancia sus niveles.

Se recomienda delegar responsabilidad, en todas las áreas de la municipalidad provincial de Huaraz y que estas a su misma vez genere responsabilidad de trabajo en común, de esta manera por áreas todos mantengan un mismo ritmo.

Se incentiva que en el lugar de trabajo, se debe fomentarla la unidad entre los trabajadores, ofrecer un incentivo económico y mejorar el entorno físico de trabajo con mejor iluminación, comodidad, limpieza y ventilación, esto ayudará a que el personal se sienta motivado y esto ayudará mucho al desarrollo personal y crecimiento de las organizaciones.

Se recomienda que la municipalidad ‘provincial implemente un software que pueda tener interconectada las maquinas que utilizan los colaboradores y de esta manera se pueda tener un control más prudente e identificar el tiempo que el colaborador dedica a sus actividades diarias.

Se recomienda incentivar pasantías con otras municipalidades líderes del Perú, para que mediante la participación se pueda implementar mejores prácticas de desarrollo institucional.

Se recomienda implementar el departamento de psicología y bienestar social toda vez que el personal humano asiste a la institución., muchas veces con problemas familiares entre otros, que afectan el correcto desempeño laboral.

Se recomienda realizar reconocimientos a los mejores colaboradores por áreas, para que mediante una sana competencia se genere la preocupación de los colaboradores por destacar dentro la institución.

Se recomienda la capacitación dentro de su programación anual, en todas las áreas que tengan colaboradores toda vez que mediante estas se pueden perfeccionar las habilidades de lo colaboradores y esto hará que se refleje un mayor desempeño

## Referencias Bibliográficas

- [https://www.google.com/search?q=autores+internacionales+gestiona+del+talento+humano+y+de+sempre%C3%B1o+laboral+2025&sca\\_esv=5e1ca6949c834246&sxsrf=AE3Ti fMcOKwhgJM](https://www.google.com/search?q=autores+internacionales+gestiona+del+talento+humano+y+de+sempre%C3%B1o+laboral+2025&sca_esv=5e1ca6949c834246&sxsrf=AE3Ti fMcOKwhgJM) Alper, M. & Goggin, G. (2017). *Digital technology and rights in the lives of children with disabilities*. *New Media and Society*, 19(5), 726-740. doi: 10.1177/1461444816686323.
- [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/12876/J.Inga\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2025.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/12876/J.Inga_Tesis_Titulo_Profesional_2025.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Álvarez, A.J. (2021). *Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones*. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, Año VII. Vol. VII. N°2. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Ávila, D. (2014). *El uso de las TICS en el entorno de la nueva gestión pública mexicana*. Obtenido de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632014000100014](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000100014)
- Barassi, V. (2019). *Datafied Citizens in the Age of Coerced Digital Participation*. *Sociological Research Online*. Doi: 10.1177/1360780419857734.ç
- Belalcázar, M. & Ordoñez, C. (2021). *Impacto generado por las TIC en el desempeño laboral de los empleados públicos del programa adulto mayor de La Secretaría De Bienestar Social–Alcaldía Municipal De Pasto, en tiempos de pandemia*. [Monografía]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/49693>.
- <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E.pdf>
- [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHG](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHG)

O

\_TE\_Espinoza\_Montalvo\_2021.pdf

Bocanegra, S. (2019). *Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa – 2019. Chimbote, Perú*. Tesis para obtener título de licenciado. Universidad César Vallejo. Obtenido de

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39741?localeattribute=en>

Chamba, A., Ramírez, Y., Jaya, I., & Romero, W. (2021). *Incidencia de las TICs en el desempeño laboral de empleados de Machala*. Digital Publisher CEIT, 6(3), 235-248. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.571>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9ª ed.). México: McGrawHill.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10. °ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.

Chiavenato. I. (2009). *Administración. Proceso Administrativo*. Editorial: McGraw Hill. Tercer edición.

Clarke, A., Lindquist, E. & Roy, J. (2017). *Understanding governance in the digital era: An agenda for public administration research in Canada*. Canadian Public Administration, 60(4), 457-475. doi: /10.1111/capa.12246.

Cohen, S., Mamakou, X., & Karatzimas, S. (2017). *IT-enhanced popular reports: Analyzing citizen preferences*. Government Information Quarterly, 34(2), 283-295. doi: <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.04.003>

Cuadros, M. (2022). *Uso de TICs en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco, 2021*. Tesis para obtener título de licenciado. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80650>

Comunicaciones, L. (2015). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articulos-62124\\_politica\\_tratamiento\\_datos\\_personales\\_u20200917.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articulos-62124_politica_tratamiento_datos_personales_u20200917.pdf)*. De Clercq, D.,

- Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2019). *Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level*. *Personnel Review*, 48(1), 184-203. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0039>  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4222/UNU\\_ADMINISTRACION\\_2020\\_T\\_IBESNAVARRO-PEZO\\_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4222/UNU_ADMINISTRACION_2020_T_IBESNAVARRO-PEZO_ET-AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
[https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20\(1\).pdf?sequence=1](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20(1).pdf?sequence=1)
- [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14969/2/IV\\_FCE\\_319\\_TE\\_Ticlla\\_Lay me\\_2024.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14969/2/IV_FCE_319_TE_Ticlla_Lay me_2024.pdf)
- <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9481b43b-6113-4693-badb-92a820b0065d/content>
- [https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1174/David\\_AGUILAR\\_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upsc.edu.pe/bitstream/handle/UPSC/1174/David_AGUILAR_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV\\_PG\\_MRHG\\_O\\_TE\\_Espinoza\\_Montalvo\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHG_O_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf)
- De Gier, J. (2018). *IT Governance of Dutch Municipalities and Digital Information Management*. *New Review of Information Networking*, 23(1-2), 36-46. doi: 10.1080/13614576.2018.1537798
- Demircioglu, M. & Audretsch, D. (2017). *Conditions for innovation in public sector organizations*. *Research policy*, 46(9), 1681-1691. doi: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Díaz, K. (2019). *La historia del empleo público peruano*. PUCP. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.06.09>
- Duarte, G. (2017). *El gobierno electrónico y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el Perú*. *Congreso de la Republica*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/FC039055528C CA F052581D800615E50/\\$FILE/Informe\\_tematico\\_Gobierno\\_Electronico](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FC039055528C CA F052581D800615E50/$FILE/Informe_tematico_Gobierno_Electronico)

\_y\_TIC\_FINAL.pdf

- Cueva, D. (2020). *La tecnología educativa en tiempos de crisis*. Conrado, 16(74), 341-348.
- Fernández, M., Giménez, G., & Calero, J. (2020). *Is the use of ICT in education leading to higher student outcomes? Analysis from the Spanish Autonomous Communities*. Computers & Education, 157, 103969. doi: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103969>
- García, C., Valderrama, K. (2019). *Tecnologías de información y comunicación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2019*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36843>
- García, M. (2011) *Auditorías de la calidad en la Norma ISO 9000:2000*. Rev. Industrial Data - Instituto de Investigación FII - UNMSM (Nº 6). La Norma Cubana 3000:2007.
- García, V. & Ruvalcaba, E. (2021), *Análisis de las estrategias nacionales de inteligencia artificial en América Latina: Estudio de los enfoques de ética y de derechos humanos*. Revista de Gestión Pública, Vol. X, N°1, pp. 5-32. <https://doi.org/10.22370/RGP.2021.10.1.3151>
- Guzmán y Navarro (2020). *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño laboral en la compañía Pacífico Seguros Cusco – 2020*. (Trabajo de investigación de Pregrado), Universidad Continental, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7844>
- Hermosilla, K. (2022). *Las TICS y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos nombrados de la UGEL Chíncha, año 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98489>
- Hernández, J., Álvarez, E., y Catón, R. (2020). *Tendencias del big data y cloud computing: Bibliométrica del 2010 al 2020*.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2016). *Metodología de la*

*Investigación.*

México: Mc Graw-Hill.

Hidalgo, A. (2017) *Nuevo escenario en la gestión del capital humano. Management & Innovación*, Número. 12. <https://www.harvarddeusto.com/nuevo-escenario-en-la-gestión-del-capital-humano>

Huamán, J. (2022). *Las TIC y las contrataciones públicas en la Municipalidad Distrital de San Sebastián en el Año 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80690>

La piedra, R. Devece, C. y Guiral J. (2011). *Introducción a la gestión de sistemas de información en la empresa*. (1ª edición). España: Sapiencia.

Laudon, K. y Laudon, J. (2012). *Sistemas de información gerencial*. (12ª edición). México: Pearson Educación.

Laudon, K., & Laudon, J. (2012). *Sistemas de Información Gerencial* (12va edición ed.).

México: Persona Educación.

Luna, N. (2018). *¿Qué son las TICS?* <https://www.entrepreneur.com/article/308917>

Marqués, S., Muñoz, D., Martínez, Y., Everett, M., Serrano, F, Van, B., Vassilev, I. y Reeves, D. (2018). *The Importance of External Contacts in Job Performance: A Study in Healthcare Organizations Using Social Network Analysis*. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*. 2018; 15 (7): 1345. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071345>

Martínez, H. (2016). *Las TIC en la Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <http://www.capitalhumano.com.co/gerencia/las-tic-en-la-gestión-del-talento-humano-5447>

Matabanchoy, S., Álvarez, K., Riobamba, O. (2019). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018*. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>

Mechán, I. (2020). *Uso de las TIC y el desempeño laboral de los fiscales penales del*

- Ministerio Público - Sede Chiclayo. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43497>*
- Mela, M. (2011). *¿Qué son las TIC y para qué sirven?* <http://noticias.iberestudios.com/%C2%BFque-son-las-tic-y-para-quesirven>
- Modu, K. (2021). *Effect of E-governance on the Performance of Civil Servants in Jigawa State. International Journal of Public Policy and Administrative Studies*, 11(4), 40-49. Obtenido de <http://www.arcnjournals.org/images/ANSRD-IJPPSA-11-4-4.pdf>.
- Montalvo, G. (2020). *Las tecnologías de información y comunicación en la gestión de la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2019*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44273>
- Moreira, C., & Lima, V. (2019). *Fiscal management, public management efficiency and socioeconomic development of Ceará municipalities*. *Brazilian Journal of Public Administration*, 53(4). Doi: <https://doi.org/10.1590/0034-761220180234>
- Nushiya, A (2018). *El efecto de la tecnología de la información en los empleados y Desempeño en la industria bancaria en Sri Lanka*. *European Journal of Business and Management* ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.16, 2018. Universidad del Sureste de Sri Lanka, Sur de Italia. Recuperado de <http://www.iiste.org> ISSN
- Okolocha, C., & Ezike, N. (2019). *Extent of information and communication technology skills possessed by office technology and management graduate workers in the civil service of Enugu State*. *Nau Journal Of Technology And Vocational Education*, 3(1), 11-23. Obtenido de <http://www.naujtved.com.ng/index.php/jtved/article/view/57/55>
- Ortegón, J. (2018). *El impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en la operatividad de la administración pública de Bogotá d.c. y su relación con el ciudadano en el sector de la*

educación”.

file:///C:/Users/adulto%20mayor/Downloads/13110-36449-1-PB%20(2).pdf

Ortiz, Y., & Aravena, M. (2017). *Integración de tecnologías de información y comunicación en centro*. Chile. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/318214121>

Paredes, A. (2022). *Las tecnologías de información y comunicación y desempeño laboral en el Gobierno Regional de San Martín. Año 2020*. Tesis para obtener título profesional. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99290>

Paz, A. (2018). *El desempeño laboral como determinante de la productividad*. España. Ediciones EOE.

Reyes, N. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018*. Tesis para obtener título profesional. Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2846>

Rivero, Y. (2019). *Evaluación del desempeño: tendencias actuales*. *Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159–164.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-)

02552019000200159

SERVIR (2021) *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil Cuaderno de trabajo*. Lima SERVIR.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/El%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Silva, M. (2014). *Ensayo para optar por el título de especialista en finanzas y*.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12249/Gesti%F3n%20P%FAblica,%20TICs%20y%20Desarrollo.pdf?sequence=1>

- Sojo, W. (2021). *Gestiopolis*. Recuperado el 30 de Setiembre de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/influencia-e-importancia-de-lastic-en-las-organizaciones/>
- Solís, J. (2014). Slideshare.com. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jmstop1512/importancia-de-las-ticss-en-lasempresas>
- Steffanell, I., & Acevedo, M. (2019). *Mediación TIC y Su Influencia en la Satisfacción y Desempeño Académico de los Estudiantes de Pregrado*. Barranquilla, Universidad De La Costa. Colombia. <http://hdl.handle.net/11323/2811>
- Thompson, A. y Strickland, A. (2012). *Administración Estratégica*. (18ª edición). México: Editorial Mc Gr;aw Hill
- Toro, A., Gutiérrez, C., & Correa, I. (2020). *Estrategia de gobierno digital para la construcción de Estados más transparentes y proactivos. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 12 (22), 71 -102, e -ISSN: 2145-7778. <https://doi.org/10.22430/21457778.1235>
- Torres, A. & Villar, A. (2021). *El trabajo remoto y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huaral, 2021*. Tesis para obtener título profesional. Universidad Cesar vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76919>
- Tupia, M. (2019). *La Transformación digital de la administración pública*. Recuperado de <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/la-transformaciondigital-de-la-administración-publica/>
- Valenzuela, L., Collantes, Z., & Durand, E. (2021). *Sobre la gobernanza digital, política digital y educación*. Revista Eleuthera, 22(2). <https://dx.doi.org/10.17151/eleu.2020.22.2.6>.
- Varela, O. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones*, Caracas: Ediciones Iesa
- Villalobos, R., Escudero, F. E., & Salazar, S. L. (2021). *El empleo de las TICS en la*

*gestión pública*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(6), 13906- 13917. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1365](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1365)

Villegas, J. (2018). *Aplicación de las tecnologías de información y comunicación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Concytec*. (Tesis de Grado), Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5448/Morales%20Catpo%200%](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5448/Morales%20Catpo%200%26)

26 [llegas%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1zcKshID8EfD2aJA-HeIkChdL7YR9NMfho99O7pOfN7o0yQEWPygPOdXo](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5448/Morales%20Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1zcKshID8EfD2aJA-HeIkChdL7YR9NMfho99O7pOfN7o0yQEWPygPOdXo)

Whetten, D & Cameron, K. (2018). *Desarrollo de habilidades directivas*. (6ª Ed.). México: Editorial Pearson Educación. Recuperado de: <http://elblogdegeovanirodriguez.bligoo.es>.

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**

ANEXOS

**Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas  
Programa de estudios de Administración**

**ENCUESTA PARA PERSONAL ADMINISTRATIVOS, MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE HUARAZ - 2025**

Estoy realizando una investigación científica, referente a la.” Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.



**PARTE I**

En esta primera sección de la encuesta le presento un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta.

**A. DATOS GENERALES**

1. Género : Femenino  Masculino

**B. INDICACIONES**

- Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión.

## PARTE II

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al uso Seguido de una escala de valoración de estas variables de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

### Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Frecuentemente	Regularmente	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

Ítem		1	2	3	4	5
	<b>Fiabilidad</b>					
1.	¿Se encuentra satisfecho con el cargo que desempeña en la M, P? ¿H?					
2.	¿Con que frecuencia lo capacitan en la M? P.H?					
3.	¿En su área de trabajo lo felicitan por su desempeño laboral?					
4.	¿Con que frecuencia evalúan su desempeño laboral?					
5.	¿Con qué frecuencia recibe retroalimentación sobre su desempeño por parte de su supervisor o mánager?					
6.	¿Siente que su supervisor reconoce adecuadamente sus logros y contribuciones?					
7.	¿Le parece útil y constructiva la retroalimentación que recibe para mejorar su trabajo?					
8.	¿Considera que existen oportunidades de crecimiento y avance en su carrera dentro de la empresa?					
9.	¿Ha participado en programas de formación o desarrollo que hayan mejorado sus habilidades?					
10.	¿Siente que su supervisor lo apoya en su desarrollo profesional?					
11.	¿Qué tan efectiva considera la comunicación que tiene con su supervisor?					
12.	¿Considera que el ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración?					
13.	¿Qué podría hacer la entidad para que disfrute más de su trabajo?					
14.	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la compensación y los beneficios que recibe?					
15.	¿Ha pensado en dejar la entidad en el último año?					
16.	¿Siente que la entidad promueve un trato justo y equitativo para todos los empleados?					
17.	¿Se siente seguro y cómodo expresando sus opiniones y preocupaciones?					
18.	¿Ha observado o experimentado algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo?					
19.	¿Considera que cuenta con las herramientas y recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva?					
20.	¿Los objetivos de su equipo están alineados con la estrategia general de la entidad?					

21.	¿Los jefes muestran ser competentes para el puesto asignado?					
-----	--	--	--	--	--	--

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Fecha: 12/05/25

Especialidad: Lic. en

Administración Nombre del instrumento evaluado: Escudero Diaz

Geomar Nuriev.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			<b>16</b>		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				<b>17</b>	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			<b>16</b>		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				<b>18</b>	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				<b>18</b>	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			<b>16</b>		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico					<b>19</b>

	científico del tema de estudios?					
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					<b>19</b>
<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>

<b>Sumatoria Total</b>	<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

<b>176</b>	≡	<b>0.88</b>
------------	---	-------------

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

+

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Carmen Rosa Zavaleta Vergaray', is shown above a horizontal line.

**Carmen Rosa Zavaleta Vergaray**  
**Mg. en Administración de empresas y negocios MBA**  
**DNI.32857740**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

Nombres y apellidos del validador: JAVIER ULLOA SICCHA

Fecha: 12/05/25

Especialidad: Dr. en contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: **Escudero Diaz Geomar Nuriev**. Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos s cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
<b>Claridad</b>	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
<b>Objetividad</b>	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
<b>Actualidad</b>	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
<b>Organización</b>	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
<b>Suficiencia</b>	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
<b>Intencionalidad</b>	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
<b>Consistencia</b>	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
<b>Coherencia</b>	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19

<b>Propósito</b>	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					<b>19</b>
<b>Conveniencia</b>	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				<b>18</b>	
<b>Sumatoria parcial</b>				<b>48</b>	<b>71</b>	<b>57</b>

<b>Sumatoria Total</b>	<b>176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b>
<b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b>	<b>0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---


**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{176} \equiv \boxed{0.88}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

  
**Dr. Javier Ulloa Siccha**  
**Dr. en Contabilidad**  
**DNI. 17921168**

10. Anexo y Apéndice

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACION
<p><b>“Gestión de Talento Humano y</b></p>	<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> Gestión del talento humano</p> <p><b>VARIABLE 2</b></p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Según Finalidad: básica <b>Según</b> <b>Carácter:</b> Descriptivo correlacional cualitativo</p>

<p><b>Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2021”</b></p>	<p><b>Problema Específico 1:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre los conocimientos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025?</p> <p><b>Problema Específico 2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025?</p> <p><b>Problema Específico 3:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de la</p>	<p><b>Objetivo específico 1:</b> Determinar la relación que existe entre el conocimiento con la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>Objetivo específico 2:</b> Determinar la relación que existe entre la habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>Objetivo específico 3:</b></p>	<p><b>H0:</b> No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p><b>Hipótesis 1:</b> Existe relación entre el conocimiento de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provinl,</p>	<p>Desempeño Laboral de los colaboradores</p>	<p><b>Según su Alcance Temporal :</b> Transversal</p> <p><b>El diseño de investigaciones:</b> No experimental</p>
--	--	--	---	---	---

	<p>gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, ¿Huaraz-2025?</p> <p><b>Problema Específico 4:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el cumplimiento de los objetivos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>Objetivo específico 4:</b> Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de los objetivos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p>	<p>Huaraz-2021.</p> <p><b>Hipótesis 2:</b> Existe relación entre la habilidad de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>Hipótesis 3:</b> Existe relación entre la motivación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.</p> <p><b>Hipótesis 4:</b> Existe relación entre el cumplimiento de los</p>		
--	---	--	--	--	--

			objetivos de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, Municipalidad Provincial, Huaraz-2025.		
--	--	--	---	--	--

	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	SUMA	
E1	4	4	2	3	3	3	2	5	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	2	2	60
E2	4	4	4	3	4	4	2	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	91
E3	3	3	3	2	2	2	5	3	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	63
E4	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	47
E5	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	4	1	4	2	2	2	2	2	50
E6	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	4	1	2	2	2	2	2	52
E7	1	3	2	2	4	4	1	1	4	3	2	4	4	1	1	2	2	2	2	2	48
E8	3	4	1	4	4	4	1	1	2	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	53
E9	3	2	1	4	3	1	1	1	3	1	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	55
E10	3	5	3	1	3	1	3	3	3	1	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	57
E11	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
E12	3	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	45
E13	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
E14	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
E15	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
E16	3	3	3	3	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
E17	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
E18	2	1	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
E19	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
E20	3	2	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
E21	2	2	2	3	4	3	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
E22	2	3	2	3	3	1	1	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	45
E23	3	3	4	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
E24	1	3	2	1	4	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	47
E25	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49
E26	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47
E27	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43
E28	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42
E29	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
E30	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	33
<b>Varianza</b>	0.58222222	0.79555556	0.57888889	0.77888889	0.81	0.89	0.56	30.9066667	0.58222222	0.51222222	0.60555556	0.55666667	1.13888889	0.84888889	0.62666667	0.65	1.42222222	0.77888889	1.06222222	44.6866667	
<b>K:</b> El número de ítems del instrumento					19																
$\sum S_j^2$ : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems					44.6866667																
$S_T^2$ : Varianza total de la suma de los Ítems					101.56																
coeficiente de confiabilidad del cuestionario																					
						1.05555556	0.59110834 alfa de crombach														

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

<b>1. Información del Autor</b>			
<i>Escudero Diaz Geomar Nuriev</i>	<i>47550465</i>	<i>escuderdiazgeomar@usp.edu.pe</i>	
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico	
<b>2. Tipo de Documento de Investigación</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
<b>3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup></b>			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría
<input type="checkbox"/> Doctorado			
<b>4. Título del Documento de Investigación</b>			
<i>Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, de la Municipalidad de Huaraz - 2025</i>			
<b>5. Programa Académico</b>			
<i>Administración</i>			
<b>6. Tipo de Acceso al Documento</b>			
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Pública <sup>2</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) <sup>(*)</sup>	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

**A. Originalidad del Archivo Digital**

Por el presente deajo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

**B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>**

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	<u>15</u>	<u>12</u>	<u>25</u>



*Geomar Nuriev*  
\_\_\_\_\_  
Firma

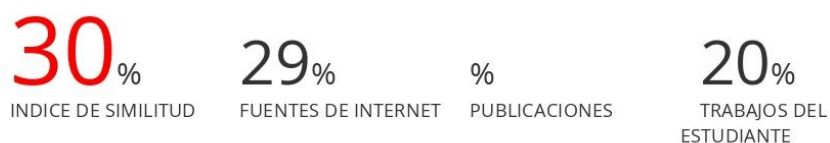
**Importante**

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
- Ley N° 30030: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2010-PCM
- Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 322
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 024-2010-CONCYTEC-DEGC (Numeradas 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENAFI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los materiales en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, recolectados por el Repositorio Digital (RENAFI) o través del Repositorio ALICIA"

**Nota:** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.5)

## Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores administrativos, de la Municipalidad de Huaraz- 2025

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>11%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.upsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>www.scielo.org.bo</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Católica de Santa María</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Alas Peruanas</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>apirepositorio.unh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>10</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>11</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	

		1 %
12	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

25	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego 2025 Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
31	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Catolica Tecnologica de Barahona Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo