



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**



**CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CABANILLAS, AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
CABANILLAS, AÑO 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

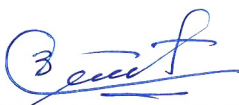
**Bach. AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

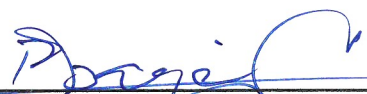
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

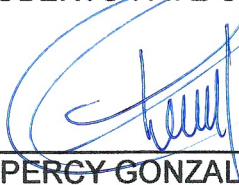
**PRESIDENTE**

:   
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE


**PRIMER MIEMBRO**

:   
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**ASESOR DE TESIS**

:   
Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)**

**RESOLUCIÓN N.º 0796-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de julio 2024

**VISTOS:**

El Expediente **2024-CU-7809** de fecha **28-06-2024** de **AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller **AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

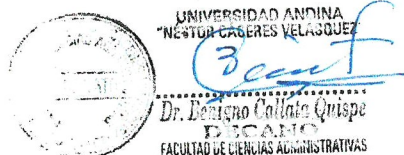
* PRESIDENTE	: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
* Primer miembro	: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
* Segundo miembro	: Mg. PERCY G. PUMA PUMA
* Asesor	: Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

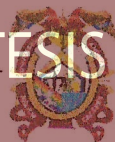
* Lugar	: Salón de Grados y Títulos
* Fecha	: lunes 15 de julio de 2024
* Hora	: 08:00am

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.







## RESOLUCIÓN N° 098-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 26 de de abril 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2023-CU-17204 de fecha 06 de diciembre de 2023, del Bach. AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

### **CONSIDERANDO:**

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, en vía de regularización; del tema titulado: CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023; presentado por el (la) Bach. AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública, en virtud de los considerandos expuestos.**

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO**

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.**

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE  
INVESTIGACIÓN  
Dr. Sc. S. Licímaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)



**RESOLUCIÓN N.º 1083-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 03 de noviembre de 2023

**VISTOS:**

El oficio N° 082-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-13224, presentado por: **AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, el(la) egresado(a): **AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejia (docente contratado).

**Que**, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-13224, presentado por: **AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

**Que**, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 16 de octubre de 2023, por el docente: **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

**Que**, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023, presentado por: **AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO** para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.



“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”

RESOLUCIÓN N.º 1083-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 03 de noviembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO:** Aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO
Título de la propuesta de investigación:	CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesorado por el docente:	Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

**SEGUNDO:** La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

**TERCERO:** DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Unidad de Investigación (1)  
- Asesor  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
MAC/vnop.





## CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

21%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Uniciencia Bucaramanga Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%

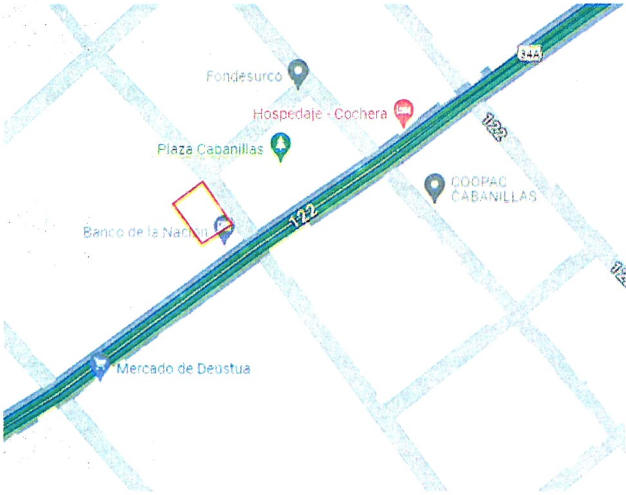


### Metadatos complementarios - UANCV



<b>TÍTULO TESIS</b>	
<b>CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70555203
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-7773-6188">https://orcid.org/0009-0000-7773-6188</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-1796-9278">https://orcid.org/0000-0002-1796-9278</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad Distrital de Cabanillas  País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: San román  Distrito: Juliaca  Calle: Municipalidad Plaza de armas S/N  (Referencia: Plaza de Armas - Cabanillas)</p> <p>Latitud: -15.64242  Longitud: -70.35018</p>  <p><a href="https://www.google.com/maps/@-15.6425055,-70.3510462,18.04z/data=!5m1!1e1?entry=ttu&amp;g_cp=EgoyMDIOMDgyMS4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D">https://www.google.com/maps/@-15.6425055,-70.3510462,18.04z/data=!5m1!1e1?entry=ttu&amp;g_cp=EgoyMDIOMDgyMS4wIKXMDSoASAFQAw%3D%3D</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	<b>Noviembre 2023 – agosto 2024</b>
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> (concytec-pe.github.io) - Librería	<p><b>Ciencias sociales</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</a></p> <p><b>Administración pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a></p> <p><b>Administración</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
Dr. Sc. S. L. Leimaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO identificado con DNI Nro. 70555203 en mi condición de egresado de:

**Escuela Profesional**

**Programa de Segunda Especialidad,**

**Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 06 de setiembre del 2024

-----  
FIRMA ASESOR

-----  
FIRMA TESISTA



Huella





## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mis padres: Papá tus enseñanzas, tus sabios consejos, apoyo incondicional e infinita confianza, que me permiten, crecer y seguir adelante en mis propósitos. Mamá que el tiempo que estuviste conmigo no dejaste de confiar en mí, tu entusiasmo, tú amor, todo el apoyo y la fuerza que me diste me mantienen firme y decidida en cada paso que doy.



## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitirme la vida por ser mi guía y fortaleza para seguir adelante. A mi asesor Dr. S. Licimaco Aguilar Pinto, por su apoyo durante la elaboración del estudio. A mi amada familia, por su apoyo, comprensión y estímulo constante a lo largo de mi vida y sobre todo en mi etapa estudiantil. Y todas aquellas amistades quienes de una u otra forma me apoyaron en la ejecución de este trabajo.





## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del planteamiento del problema .....	16
1.2.1. Problema principal .....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio .....	16

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general .....	18
2.2. Objetivos específicos .....	18

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación .....	19
3.1.1. Investigación internacional.....	19
3.1.2. Investigación nacional.....	21
3.1.3. Investigación local .....	23
3.2. CONFLICTO DE INTERÉS .....	25
3.2.1. Tipos de conflictos de interés .....	26



3.2.2.	Importancia del conflicto de interés .....	27
3.2.3.	Marco legal y regulaciones .....	28
3.2.4.	Implicaciones y desafíos futuros .....	29
3.2.4.1.	Implicaciones .....	29
3.2.4.2.	Desafíos Futuros .....	30
3.3.	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	31
3.3.1.	Evolución histórica .....	31
3.3.2.	Marco legal y regulaciones .....	32
3.4.	Marco conceptual .....	33

### **CAPÍTULO IV**

#### **HIPÓTESIS**

4.1.	Hipótesis general .....	36
4.2.	Hipótesis específica .....	36
4.3.	Variables .....	36
4.4.	Operacionalización de variables.....	37

### **CAPÍTULO V**

#### **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1.	Enfoque de la investigación .....	38
5.2.	Método(s) aplicados a la investigación .....	38
5.3.	Tipo de investigación .....	38
5.4.	Nivel de investigación .....	38
5.5.	Diseño de investigación.....	39
5.6.	Población y muestra.....	39
5.6.1.	Población.....	39
5.6.2.	Muestra .....	39





5.7.	Técnicas, fuentes e instrumento .....	39
5.7.1.	Técnica.....	39
5.7.2.	Instrumento .....	40
5.8.	Confiabilidad y validez del instrumento .....	40
5.8.1.	Confiabilidad .....	40
5.8.2.	Validez .....	41
5.9.	Procedimiento de tratamiento de datos .....	41
5.10.	Contrastación de hipótesis .....	41

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1.	Presentación de resultados .....	46
6.2.	Análisis e interpretación de resultados .....	46
6.2.1.	Prueba de normalidad .....	46
6.2.2.	Medida de la escala de correlación .....	47
6.2.3.	Medida de interpretación de los diagramas de dispersión .....	48
6.2.4.	Prueba de correlación de los objetivos .....	49
6.3.	Discusión de resultados .....	53

CONCLUSIONES .....	56
--------------------	----

RECOMENDACIONES .....	58
-----------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	60
----------------------------------	----

ANEXOS.....	63
-------------	----

Matriz de consistencia

Matriz de datos

Instrumento

Validez del instrumento

Evidencias de recojo de datos



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tabla de operacionalización de las variables de estudio .....	37
<b>Tabla 2</b> Prueba estadística de confiabilidad .....	40
<b>Tabla 3</b> Prueba de la hipótesis general .....	42
<b>Tabla 4</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 1 .....	43
<b>Tabla 5</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 2 .....	44
<b>Tabla 6</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 3 .....	45
<b>Tabla 7</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	47
<b>Tabla 8</b> Escala de medida de la correlación .....	47
<b>Tabla 9</b> Resultado de correlación de objetivo general.....	49
<b>Tabla 10</b> Resultado de correlación de objetivo específico 1 .....	50
<b>Tabla 11</b> Resultado de correlación de objetivo específico 2 .....	51
<b>Tabla 12</b> Resultado de correlación de objetivo específico 3 .....	52



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Escala nominal de los diagramas de dispersión.....	48
<b>Figura 2</b> Diagrama de dispersión del objetivo general .....	49
<b>Figura 3</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 1 .....	50
<b>Figura 4</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 2 .....	51
<b>Figura 5</b> Diagrama de dispersión del objetivo específico 3 .....	52





## RESUMEN

El objetivo general del estudio fue; determinar el nivel de relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023. A fin de determinar el resultado se usó la metodología, de enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional y un diseño no experimental. La población de 53 trabajadores y una muestra censal del 100%. La confiabilidad del instrumento a través del Alfa de Cronbach con un valor 0,748 la variable conflicto de interés y un valor de 0,980 la variable gestión del talento humano. La validez del instrumento fue sujeto al juicio de expertos, siendo aptos para aplicar. El resultado del estudio se demostró con el estadístico R de Pearson con un coeficiente R de 0.826 ( $p < 0.01$ ). Esto indica que existe una asociación positiva alta de las dos variables. La prueba de hipótesis se contrastó con el estadístico Tau b de Kendall con un p-valor de 0.000, y es menor que el nivel de significancia establecido de  $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$  y demuestra una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender cómo estas variables pueden influirse mutuamente en el contexto analizado, es importante para la toma de decisiones.

**Palabras clave:** Actividades paralelas, beneficio personal, compromiso organizacional, desarrollo y capacitación y toma de decisiones.



## ABSTRACT

The general objective of the study was; determine the level of relationship between the conflict of interest and the management of human talent in the workers of the District Municipality of Cabanillas, year 2023. In order to determine the result, the methodology, quantitative approach, deductive method, applied type, was used. correlational level and a non-experimental design. The population of 53 workers and a census sample of 100%. The reliability of the instrument through Cronbach's Alpha with a value of 0.748 for the conflict of interest variable and a value of 0.980 for the human talent management variable. The validity of the instrument was subject to expert judgment, being suitable to apply. The result of the study was demonstrated with Pearson's R statistic with an R coefficient of 0.826 ( $p < 0.01$ ). This indicates that there is a high positive association between the two variables. The hypothesis test was contrasted with Kendall's Tau b statistic with a p-value of 0.000, and is lower than the established significance level of  $p\text{-value} < \alpha = 0.05$  and demonstrates a statistically significant relationship. These findings are relevant to understanding how these variables can influence each other in the analyzed context, it is important for decision making.

**Keywords:** Parallel activities, personal benefit, organizational commitment, development and training, and decision making.



## INTRODUCCIÓN

El conflicto de interés se refiere a circunstancias en las que los intereses particulares o económicos de un individuo pueden influir negativamente en su capacidad para tomar medidas objetivas e imparciales en un entorno profesional. La gestión del talento humano implica técnicas para reclutar, desarrollar y preservar a los trabajadores de una organización, aseverando que sus habilidades y motivaciones se alineen eficazmente con los propósitos y valores de la entidad.

En un mundo marcado por la complejidad de las relaciones laborales y la constante búsqueda de una administración pública eficiente y ética, el conflicto de interés emerge como un tema crítico que se relaciona de forma significativa. La integridad y la imparcialidad en la toma de decisiones gubernamentales son pilares fundamentales para avalar la confianza de sujetos en las entidades del estado. Sin embargo, a nivel global, la presencia de conflictos de interés puede socavar estos principios y obstaculizar la consecución de los objetivos gubernamentales, así como comprometer la calidad de los servicios.

En el medio específico del Perú, en la parte estatal se enfrenta a desafíos particulares derivados de la interacción entre el conflicto de interés y las políticas de recursos humanos. En un país que busca fortalecer su sistema de gobernanza y combatir la corrupción, la comprensión de cómo estos conflictos afectan la selección, desarrollo y retención de personal en el ámbito gubernamental se convierte en una prioridad ineludible. La promulgación de leyes y regulaciones específicas, así como la creación de organismos de control y fiscalización, reflejan el compromiso del Perú en abordar esta problemática de manera efectiva para promover la integridad y la eficiencia.

En medio local, el Municipio Distrital de Cabanillas, el conflicto de interés adquiere una dimensión aún más concreta y relevante. En este escenario específico, donde las





decisiones administrativas impactan directamente en la comunidad local, la caracterización y gestión de conflictos de interés se convierten en tareas cruciales para avalar la asistencia de servicios públicos transparentes y eficaces. La percepción de equilibrio en la repartición de medios y en la toma de decisiones resulta fundamental para sostener la confianza del pueblo en la administración local y contribuir al desarrollo sostenible del distrito. Por lo tanto, el análisis de la relación del conflicto de interés y la GTH a nivel municipal se erige como un objetivo fundamental para promover una gobernanza efectiva y el bienestar de sus comunidades.

Este estudio es para su consideración con el fin de cumplir con los requisitos requeridos para la adquisición del título. El examen se basa en las directrices de la directiva no. 004-2019-UANCV-VRAD-OI para los estudios conducentes a un título profesional.

EN EL CAPÍTULO I, muestra el planteo del problema y la justificación.

EN EL CAPÍTULO II, indica los objetivos generales y específicos.

EN EL CAPÍTULO III, indica el marco teórico.

EN EL CAPÍTULO IV, especifica las hipótesis empeladas y tabla de operacionalización.

EN EL CAPÍTULO V, indica el método empleado.

EN EL CAPÍTULO VI, se presenta los resultados y la prueba de hipótesis y la discusión de resultados.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

En medio internacional, el conflicto de interés se ha convertido en una preocupación fundamental en la gestión del talento humano en el sector estatal. En un medio universal caracterizado por la búsqueda de una mayor transparencia y responsabilidad gubernamental, los países confrontan retos comunes vinculados con la integridad y la eficiencia en la administración pública. El no tener una gestión efectiva de los conflictos de interés puede socavar la confianza en las instituciones gubernamentales y obstaculizar el reclutamiento, desarrollo y retención de talento humano calificado, lo que perjudica la calidad de los servicios del estado y el cumplimiento de los propósitos.

A medio nacional en el Perú, el conflicto de interés emerge como un factor crítico que influye en la gestión del talento humano en el ambiente estatal. En un país que busca fortalecer su sistema de gobernanza y luchar contra la corrupción, la relación de los conflictos de interés y esto se convierte en un tema de relevancia ineludible. La presencia de tales conflictos puede comprometer la imparcialidad en la toma de medidas gubernamentales y socavar la eficacia de las políticas y plan público. Por lo tanto, comprender cómo se manifiesta esta problemática a nivel nacional es esencial para promover la integridad y la eficiencia en la administración pública.

A nivel local, en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, se presentan desafíos únicos relacionados con el conflicto de interés y su influencia en la gestión del talento humano en el sector estatal. En este contexto específico, donde las decisiones administrativas tienen un impacto directo en la comunidad local, la identificación y gestión de conflictos de beneficios se convierten en tareas cruciales. La percepción de imparcialidad en la designación de recursos y brindar servicios públicos en Cabanillas es fundamental para mantener la seguridad de los ciudadanos en la administración local. Por lo tanto, analizar la interacción entre las variables a nivel municipal se vuelve fundamental para promover una gobernanza efectiva y el bienestar de la comunidad.

## **1.2. Formulación del planteamiento del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Existe relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE1. ¿Cuál es la relación del beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?

PE2. ¿Cuál es la relación de las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?

PE3. ¿Cuál es la relación de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?

## **1.3. Justificación del estudio**

En la actualidad que reviste la investigación sobre el conflicto de interés y su relación con la gestión del talento humano en el sector público. La literatura académica ha reconocido la importancia de comprender cómo los conflictos de interés pueden influir en la toma de medidas y la eficiencia en la administración pública. Esto contribuirá al enriquecimiento de





la teoría al proporcionar una visión más completa y contextualizada de cómo los conflictos de interés se conecta con la GTH.

En la metodológica, se justifica por la necesidad de emplear enfoque cuantitativo y técnicas de investigación adecuadas para abordar la complejidad del tema. El diseño metodológico no experimental, permitirá recopilar datos empíricos sólidos que respalden las conclusiones y recomendaciones de este estudio. Lo que contribuirá a una comprensión más precisa y específica de la problemática a nivel local.

Desde una perspectiva práctica en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, este estudio justifica su relevancia al ofrecer información y recomendaciones concretas que pueden optimar la GTH y la prevención de conflictos de interés. Los resultados podrían ser utilizados por las autoridades y funcionarios de la municipalidad para implementar políticas y prácticas más efectivas que impulse la integridad, la eficiencia y la confianza de la comunidad en la gestión pública. Además, esta investigación servirá como un referente valioso para otras municipalidades y entidades gubernamentales que enfrentan desafíos similares en la gestión.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

#### 2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer el grado de relación del beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

OE2. Establecer el grado de relación de las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

OE3. Establecer el grado de relación de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. Investigación internacional

En indonesia Lestari y Indriyani (2022) en el artículo; conflicto de intereses: Un estudio de caso en una oficina de contabilidad pública. El objetivo es analizar los conflictos de interés y la carga de trabajo en una oficina de contabilidad pública en Bali. Su metodología consiste en un análisis de los datos seleccionados sobre la carga de trabajo y la presencia de conflictos de interés en la agencia de contabilidad pública. La población y muestra son los participantes de la oficina de contabilidad pública en Bali. Los resultados indican que la carga de labor excedente y la falta de políticas claras sobre conflictos de interés pueden llevar a la corrupción y el uso erróneo de los ahorros del estado. Esto sugiere que se necesitan políticas y prácticas más sólidas para abordar los conflictos de interés y la carga de trabajo en las oficinas de contabilidad pública en Bali.

En Iraq Anwar y Abdullah (2021) en el artículo; se propone examinar la influencia de las estrategias implementadas en la gestión de recursos humanos en la aptitud global del organismo. La metodología de investigación implica un análisis de los datos recopilados. La población y muestra están formadas por empleados gubernamentales bajo análisis. Los hallazgos del estudio indican que las





direcciones, como la capacitación, las gratificaciones, la contratación selectiva, la seguridad laboral y la descentralización, tienen un impacto positivo en el desempeño organizacional. En líneas generales, la investigación indica que la adopción de políticas eficaces conlleva a una mejoría en el desempeño institucional dentro del ámbito gubernamental.

En Nigeria Ibidapo (2020) en el estudio; la clave para resolver las lagunas en materia de conflicto de intereses en la contratación pública. Tiene como objetivo analizar los conflictos de interés en la contratación del estado en Nigeria. La metodología consiste en un análisis de los datos seleccionados sobre la contratación pública y la rendición de cuentas. La población y muestra de la investigación son los actores involucrados en la contratación pública. El resultado señala que la falta de rendición de cuentas horizontal en la contratación del estado ha permitido la existencia de conflictos de interés y ha llevado a la corrupción y el uso erróneo de los fondos del estado. Esto sugiere que mejorar la accesibilidad a la información y la capacidad legal de ciertos actores en el proceso de contratación pública puede mejorar la rendición de cuentas horizontal y abordar los conflictos de interés en la contratación pública en Nigeria.

En los Emiratos Árabes Unidos Ahabbi et al. (2019) su artículo; la influencia del procedimiento de gestión del conocimiento en el desempeño del parte estatal. Su propósito es examinar la conexión. La metodología de investigación implica el examen de los datos. La población y muestra están compuestas por empleados del sector estatal. El resultado indica que los procesos de gestión del conocimiento hay un impacto verdadero en el desempeño del medio estatal en términos de eficiencia operativa, calidad e invención. Además, se puede inferir que el establecimiento de un marco sólido de gestión del conocimiento tiene el potencial de optimar el



desempeño del sector público. En líneas generales, la investigación indica que la administración del conocimiento desempeña un rol integral en la mejora del desempeño.

En Indonesia Zulkarnain y Suwardi (2019) en el artículo; el papel del conflicto de intereses en la mejoría de la calidad de un plan de desarrollo regional. Su objetivo analizar los elementos que influye en la calidad de la planificación del desarrollo regional, específicamente la capacidad de planificación, la capacidad de evaluación y los conflictos de interés. La metodología consiste en un análisis de los datos recogidos sobre la capacidad de planificación y evaluación, así como la aparición de conflictos de interés en los gobiernos locales. La población y muestra de la investigación son los gobiernos locales que se analizan en el estudio. Los resultados exponen que los conflictos de interés no afectan la calidad de la planificación del desarrollo regional. En general, el estudio sugiere que la capacidad de planificación y evaluación son componentes más primordiales para mejorar la calidad de la planificación del desarrollo regional.

### **3.1.2. Investigación nacional**

Según Garcia y Pacheco (2023) en el artículo; la administración del capital humano y sus contenidos en organizaciones. El objetivo es aclarar el valor de la gestión de recursos humanos en el contexto organizacional. Se siguió un enfoque cuantitativo en el transcurso del estudio, eligiendo 24 artículos de revistas científicas publicados en los últimos seis años como corpus de análisis. Se realizó un análisis de la literatura académica junto con la utilización de una guía de revisión no sistemática como método y herramienta de estudio. Desde esta perspectiva, constituye una aportación académica a la junta de aptitudes, que surge de una revisión exhaustiva de las definiciones y perspectivas proporcionadas por varios autores sobre la



importancia de la GRH en las entidades y los resultados de su implementación o mejora dentro de su contexto.

Según Romero (2021) en la tesis; ética funcional y el conflicto de interés en los Bomberos. Su objetivo fue analizar la relación. El método es analítico. La población y muestra son los funcionarios. Los resultados determinar que estén estrechamente vinculados, ya que la ética funcional actúa como un mecanismo preventivo ante situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses. Es importante destacar que, si bien el conflicto de intereses no forma en sí un acto de corrupción, puede ser el umbral que lo separe de ser considerado como tal. En este sentido, solo cuando un conflicto de intereses se materializa como real, es cuando se podría hablar de un acto de corrupción. En contraposición, los conflictos de intereses aparentes o potenciales no necesariamente conducen a un acto de corrupción, a menos que evolucionen y se conviertan en conflictos de intereses reales.

Según Checa (2020) en el estudio; enfoque de gestión del talento humano con el propósito de potenciar la eficiencia laboral en una institución bancaria. Su propósito es desarrollar una estrategia de GTH con el objetivo de elevar el rendimiento laboral de CMAC Piura. El método dado es de naturaleza descriptiva. La población y muestra fueron empleados de la entidad. Los hallazgos sugieren que la adopción de la estrategia de GRH propuesta mejoró significativamente el desempeño laboral. En resumen, la gestión eficaz de los recursos humanos es una sección sustancial para optimar la productividad en el lugar de trabajo dentro de las organizaciones, lo que pide la ejecución de tácticas adecuadas para lograr este objetivo.



Según Castro y Delgado (2020) en el artículo; administrar el capital humano para mejorar el rendimiento laboral. El objetivo es examinar la correlación. El método enfoque cuantitativo, empleando un cuestionario para recolectar datos de una muestra de empleados dentro de la organización. Los descubrimientos señalan que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral. El hallazgo señala que sirve de herramienta crucial y mejorar el desempeño en el lugar de trabajo y los niveles de rendimiento de la organización.

Según Prado (2019) en su estudio; la administración de recursos humanos y su influencia en la productividad laboral en el Gobierno de Ayacucho. El objetivo fue establecer la correlación. El método empleado se caracteriza por ser de carácter descriptivo correlacional. De acuerdo con los hallazgos examinados de manera especializada por profesionales y verificados, se llegó a la conclusión de que hay un vínculo significativo. Por consiguiente, al analizar el coeficiente de determinación ( $r^2= 0,872$ ), se puede concluir que un 87.2% del Desempeño laboral está expuesto por la GTH en el año 2018.

### **3.1.3. Investigación local**

La investigación de Mamani (2023) el objetivo conocer la relación de la GTH y el compromiso organizacional en el Hospital Lucio Aldazabal en el año 2021. Propone un enfoque descriptivo utilizando un diseño correlacional de naturaleza cuantitativa, con una muestra compuesta por 110 participantes. Consecuentemente, se observa que las variables exhiben un nivel de significancia estadística con un valor "p" de 0.000, inferior al umbral convencional de 0.05. Su conclusión es importante mantenerse actualizado en los temas vinculados con la administración del talento humano por la formación. La intención de esto es avalar el correcto uso de los recursos humanos y enfocarse en la selección idónea de



empleados que cumplan con los requisitos del puesto. Estos esfuerzos resultarán en mejoras tanto en la eficiencia como en la eficacia dentro de la institución en el futuro cercano.

En su investigación, Muchica (2023) analizó la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una compañía rural denominada Alianza. El objetivo principal fue investigar el alcance de la relación. El método, se utilizó un enfoque cuantitativo en un diseño correlacional no experimental, clasificándose el estudio como investigación básica. La muestra fue compuesta por 160 participantes, mientras que el tamaño de la muestra fue compuesto por 114 individuos. El modo de prueba de hipótesis demostró una correlación significativa, y la relación robusta en las variables investigadas según la percepción de los empleados.

Ramos (2022) examina la GTH y la satisfacción docente en el estudio realizado en 2022. El objetivo fue conocer el nivel de relación. La metodología empleada en este estudio se califica como fundamental y se centra en el análisis cuantitativo, incorporando un enfoque correlacional y un diseño no experimental. La muestra no probabilística se formó por 60 profesores. Los hallazgos sugieren una correlación positiva moderada. Y muestra una asociación significativa en la GTH y la satisfacción, con un nivel de confianza del 99%.

Huaricallo y Supo (2021) investigaron la relación en la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el archivo regional de Puno. El objetivo es investigar el impacto. En el contexto de un marco metodológico de investigación utilizando un tipo básico aplicado y de acuerdo al diseño exclusivo, se empleó un diseño no experimental. La población de la muestra está dada por 36 empleados.





Los hallazgos demuestran una relación positiva. Conclusión que hay una correlación significativa.

Cairo (2021) examinó la relación de GTH y el desempeño dentro de la Dirección Regional del Trabajo de Puno. El objetivo fue conocer la relación de los procesos. El estudio realizado con la participación de 43 servidores públicos. Los hallazgos indicaron una correlación del proceso de contratación y el desempeño laboral; específicamente, un buen proceso de reclutamiento e incorporación se asocia con un buen desempeño laboral. Y, se ha visto una relación positiva en el nivel de formación recibida y el rendimiento laboral, sugiriendo que un mayor nivel de formación se asocia con un mejor desempeño en el ámbito laboral. Finalmente, se observa una correlación estadísticamente significativa a un grado de significancia inferior a 0.05 en la administración del talento humano y la productividad de labor.

### **3.2. MARCO TEÓRICO**

El fundamento en la teoría del Liderazgo Transformacional según Bass Y Burns (1981) expertos en liderazgo, resalta el valor de los líderes en la gestión del talento humano. Su teoría del liderazgo transformacional enfatiza la influencia positiva que los líderes pueden ejercer al inspirar y motivar a los empleados para alcanzar su máximo potencial.

### **3.3. CONFLICTO DE INTERÉS**

Argandoña (2004) afirma que es una situación en la cual un individuo o entidad, típicamente un profesional, un funcionario público o una organización, se encuentra en un dilema ético debido a la existencia de intereses divergentes o contrapuestos. En este contexto, los intereses personales, financieros, o de otra índole, pueden influir de manera indebida en las decisiones o acciones que deberían ser guiadas por un compromiso primordial con el bienestar público, la integridad y la imparcialidad. El conflicto de interés plantea preocupaciones éticas y legales, ya que socava la confianza en la imparcialidad y



la toma de decisiones justas, lo que lo convierte en un tema crítico en una amplia gama de campos. La gestión adecuada y la divulgación transparente de los conflictos de interés son esenciales para mitigar sus efectos negativos y garantizar la toma de decisiones basada en los mejores intereses de todas las partes involucradas.

Un conflicto de interés en el sector público se produce cuando un funcionario o servidor público tiene intereses particulares, bancarios o profesionales que podrían actuar en su capacidad para tomar medidas imparciales y justas en favor del interés público (Davis y Stark, 2001). En medio del sector estatal, el conflicto de interés se refiere a cualquier situación en la que un servidor público pueda enfrentar un dilema entre sus responsabilidades oficiales y sus intereses personales, lo que podría comprometer la integridad y la imparcialidad en la toma de medidas.

Un conflicto de interés en el ambiente del sector estatal se da cuando un funcionario gubernamental tiene relaciones, inversiones o intereses personales que podrían sesgar su capacidad para actuar en beneficio de la sociedad en lugar de beneficiarse a sí mismo o a intereses privados. Es la situación en la que los intereses personales o privados de un servidor público, incluyendo intereses financieros, familiares o de otra índole, puedan influir de manera indebida en el desempeño de sus ocupaciones y compromisos (Zalaquett, 2011).

### 3.3.1. Tipos de conflictos de interés

Según el autor McGee (2000), las clases de conflicto de interés logran ser clasificados en tres categorías principales:

- ✓ **Conflictos de Interés Financieros:** Estos ocurren cuando una persona o entidad tiene intereses económicos que pueden influir en sus decisiones y acciones. Por ejemplo, un funcionario público que tiene inversiones en una



empresa que podría beneficiarse de una decisión gubernamental tiene un conflicto de interés financiero.

- ✓ **Conflictos de Interés Personales:** En este tipo de conflicto, los intereses personales de un individuo, como amistades, relaciones familiares o afiliaciones personales, pueden entrar en conflicto con sus responsabilidades profesionales o éticas. Un ejemplo sería un supervisor que tiene una relación sentimental con un empleado directo, lo que podría sesgar su juicio en cuestiones de evaluación y promoción.
- ✓ **Conflictos de Interés Institucionales:** Estos conflictos surgen cuando las organizaciones, como empresas o instituciones gubernamentales, se enfrentan a situaciones en las que sus objetivos o intereses institucionales chocan con los intereses del público o de otras partes. Un ejemplo puede ser una empresa que prioriza las ganancias a corto plazo sobre la seguridad del consumidor.

### 3.3.2. Importancia del conflicto de interés

Brandeis (1914) El exjuez de la Corte Suprema de los Estados Unidos Louis Brandeis enfatizó que "la luz del sol es el mejor desinfectante". Su perspectiva resalta el valor de la claridad en la gestión de los conflictos de interés, ya que la divulgación abierta y la rendición de cuentas pueden ayudar a prevenir abusos y a mantener la confianza en las instituciones. El conflicto de interés también puede comprometer la imparcialidad y la integridad de los funcionarios gubernamentales, lo que puede tener consecuencias graves para la democracia y el bienestar público.

Robert, argumenta que la gestión efectiva de los conflictos de interés es esencial en campos como la ética empresarial y la administración pública. El no haber control de los conflictos de interés puede llevar a decisiones sesgadas, dañar



la reputación de las organizaciones y, en última instancia, afectar su sostenibilidad (McGee, 2000).

Sutton et al. (2005) El profesor de Stanford, subraya la importancia del conflicto de interés en el entorno laboral. Destaca que, en un ambiente donde los conflictos de interés no se gestionan adecuadamente, pueden surgir problemas de moral, desconfianza entre los empleados y un ambiente de trabajo tóxico.

En consecuencia, la importancia del conflicto de interés es evidente en su capacidad para afectar la confianza, la ética y la integridad en diversas áreas de la sociedad. La gestión efectiva de los conflictos de interés es esencial para garantizar la toma de medidas justas y la preservación de la confianza ciudadana en organizaciones, instituciones.

### **3.3.3. Marco legal y regulaciones**

En el contexto peruano, el marco legal y las regulaciones que abordan el conflicto de interés de los empleados del sector estatal se basan en una serie de disposiciones legales y normativas que buscan garantizar la integridad y la imparcialidad en la función pública.

La Constitución Política del Perú de 1993: Constituye los principios principales que rigen la administración pública en el país. En su artículo 39, se instituye que los funcionarios y servidores del estado deben actuar con imparcialidad y objetividad, evitando cualquier conflicto de interés que comprometa su neutralidad en la práctica de sus labores.

Ley de Ética en la Función Pública (Ley N.º 27815): Esta ley establece las normas éticas y de comportamiento que siguen los funcionarios y servidores en el desempeño de sus actividades. Contiene disposiciones específicas conectadas con la prevención y la gestión de conflictos de provecho en el sector estatal.



Código de Ética de la Función del estado: Este código, establecido del Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM, proporciona directrices éticas para los trabajadores del sector público. Aborda el conflicto de interés y establece principios como la imparcialidad, la transparencia y la lealtad hacia el interés público.

Normativas sectoriales: Además de las leyes generales mencionadas, existen regulaciones específicas en cada sector gubernamental que abordan el conflicto de interés de manera más detallada. Por ejemplo, en sector salud, el Ministerio de Salud ha emitido normativas específicas para prevenir y gestionar conflictos de interés en la correlación con la industria farmacéutica.

Estas normativas establecen las bases para la prevención y la gestión de conflictos de interés en el sector público. Su cumplimiento es esencial para avalar que los funcionarios y servidores públicos efectúen en provecho del interés público y eviten casos que podrían complicar su imparcialidad en la actividad de sus labores.

### **3.3.4. Implicaciones y desafíos futuros**

Las implicaciones y desafíos futuros del conflicto de interés plantean una serie de consideraciones importantes que pueden influir en la integridad y eficacia de la administración pública.

#### **3.3.4.1. Implicaciones**

- ✓ Pérdida de Confianza Pública: Los conflictos de interés mal gestionados pueden minar la confianza del ciudadano en las instituciones gubernamentales y sus funcionarios, lo que socava la legitimidad del gobierno.
- ✓ Corrupción Potencial: Los conflictos de interés pueden ser la puerta de entrada a prácticas corruptas, lo que puede tener graves consecuencias para la sociedad y la economía.





- ✓ Inequidad y Desigualdad: Los conflictos de interés pueden dar lugar a decisiones que favorecen a ciertos grupos o intereses particulares en detrimento del bienestar general, exacerbando la inequidad y la desigualdad.

#### 3.3.4.2. *Desafíos Futuros*

- ✓ Tecnología y Transparencia: Con la creciente digitalización de la administración pública, es fundamental implementar tecnologías que faciliten la transparencia en la gestión de conflictos de interés y la divulgación de información relevante.
- ✓ Educación y Formación Ética: Es esencial la pedagogía de los trabajadores del sector público para que puedan reconocer y abordar adecuadamente los conflictos de interés.
- ✓ Vigilancia Ciudadana: Promover la cooperación activa de la comunidad civil y el organismo de sociedad civil en la supervisión y denuncia de conflictos de interés puede ser una estrategia efectiva.
- ✓ Mejora de la Regulación: Se deben revisar y fortalecer las leyes y regulaciones relacionadas con el conflicto de interés, asegurando que sean efectivas y aplicables.
- ✓ Rendición de Cuentas: Garantizar que los funcionarios públicos enfrenten consecuencias claras por conflictos de interés indebidos es fundamental para prevenir su ocurrencia.
- ✓ Globalización: Dado que las interacciones internacionales son cada vez más comunes, es necesario abordar los conflictos de interés en contextos globales, como en tratados comerciales y relaciones diplomáticas.

Estas implicaciones y desafíos reflejan tendencias y preocupaciones comunes en la gestión de conflictos de interés en el sector del estado, no solo en el Perú, sino en todo



el mundo. La atención continua a estos temas es esencial para promover una administración pública transparente y efectiva.

### **3.4. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Chiavenato (2009) describe como el liderazgo de un conjunto de individuos con capacidades, actitudes y juicio, en consonancia con un conjunto de políticas organizacionales que promueven el progreso de una organización. Este enfoque comprende acciones como el reclutamiento, la selección, el entrenamiento, el reconocimiento y la evaluación del desempeño.

Según Dessler (2015) define el procedimiento estratégico mediante el cual las organizaciones identifican, atraen, desarrollan y retienen a individuos altamente calificados para satisfacer sus necesidades presentes y futuras. Este enfoque se centra en la instauración de un ambiente laboral que impulse el crecimiento y el compromiso de los trabajadores. Asimismo, Senge (2012) sostiene que la GTH implica crear organizaciones que aprendan y se adapten continuamente. Esto significa que las empresas deben promover una cultura de desarrollo de habilidades y conocimientos en sus empleados para conservar profesionales en un ambiente en permanente cambio.

Por su parte Homans et al. (1999) desarrolló la teoría del intercambio social, que se aplica a la GTH al enfocarse en las relaciones entre empleados y organizaciones. Según esta teoría, los empleados evalúan sus relaciones laborales en función de la calidad de las recompensas recibidas por su contribución, lo que resalta la importancia de equilibrar las expectativas y recompensas para mantener la retención y la satisfacción de los empleados.

#### **3.4.1. Evolución histórica**

García y Leal (2008) analizó que, a lo largo de la historia, ha evolucionado desde una función administrativa centrada en la nómina y el cumplimiento de regulaciones laborales hasta un rol estratégico esencial para el éxito de las organizaciones. En sus



etapas iniciales, en la Revolución Industrial, la gestión del personal se centraba en la eficiencia y el control, con un enfoque en la supervisión y la estandarización del trabajo. A medida que avanzaba el siglo XX, autores como Frederick Taylor introdujeron la administración científica, que busca mejorar la productividad y la eficiencia mediante la estandarización de labores y la elección científica. El enfoque se centraba en maximizar la producción a través de la gestión de procesos.

Con el tiempo, fue evolucionando hacia una perspectiva más humanista, con influencias de autores como Elton Mayo y su teoría de las relaciones humanas. Esta etapa reconoció el valor de las relaciones interpersonales y la seguridad de los empleados en la productividad organizacional. En la actualidad del siglo XX a principio del siglo XXI, esto se convirtió en una función estratégica. Autores como Dave Ulrich enfatizaron la necesidad de alinear la GTH con los objetivos empresariales, y dio lugar al enfoque en la gestión estratégica del talento.

Actualmente, es integral para el logro organizacional. Implica la atracción, el desarrollo y la conservación de talento, la gestión del rendimiento, la diversidad e inclusión, y la planificación necesaria de recursos humanos. Se reconoce que los empleados son activos críticos y se busca su compromiso y desarrollo continuo como parte fundamental de la estrategia (García y Leal, 2008).

#### **3.4.2. Marco legal y regulaciones**

En el Perú, el marco legal y las regulaciones de la gestión del talento humano del medio estatal están establecidos por una sucesión decretos que rigen la administración de recursos humanos en las entidades gubernamentales.

El marco legal y las regulaciones constituyen un conjunto de normativas y disposiciones que regulan la selección, contratación, desarrollo, evaluación y retención de los recursos humanos que dan servicios en el ámbito gubernamental.



Este marco se basa en la Constitución Política del Perú, que establece los principios básicos de la función pública, y se complementa con leyes específicas como la Ley de Servicio Civil (Ley N° 30057) y el Reglamento de la Carrera Administrativa (Decreto Supremo N° 005-90-PCM).

Asimismo, se deben considerar otras normativas que abordan aspectos clave, como la Ley de Ética en la Función Pública (Ley N° 27815) que genera los valores éticos que debe manejar la actitud de los servidores públicos. Además, existe legislación específica para sectores como la educación, la salud y otros, que regulan apariencias particulares de la gestión del personal en esas áreas.

El marco legal también establece procedimientos para la selección de trabajadores, la promoción, la capacitación y el sistema de remuneraciones, con el propósito de avalar la transparencia, la eficiencia y la imparcialidad en la administración de los recursos humanos.

Es elemental destacar que este marco legal puede evolucionar con el tiempo a medida que las necesidades gubernamentales cambien y se promulguen nuevas leyes y regulaciones para plantear los restos de hoy y posteriores en el sector público.

### 3.5. Marco conceptual

**Actividades Paralelas:** Ocurre cuando un individuo que ocupa una posición en una organización tiene compromisos, responsabilidades o intereses adicionales fuera de su función principal, lo que podría entrar en conflicto con las obligaciones y los intereses de su puesto principal. Estas actividades paralelas pueden incluir empleos secundarios, participación en otras organizaciones, inversiones u otras actividades que puedan influir en su capacidad para desempeñar sus funciones de manera imparcial o que puedan comprometer la confidencialidad y la dedicación a su puesto principal.



**Adquisición de Talento:** Indica el procedimiento estratégico de identificar, atraer y elegir aspirantes competentes y compatibles para ocupar posiciones dentro de una organización. Esta dimensión tiene la programación de la fuerza laboral, la publicación de ofertas de trabajo, la evaluación de candidatos y la incorporación de empleados.

**Beneficio Personal:** Se refiere a situaciones en las cuales un individuo, generalmente en una posición de autoridad o toma de decisiones, se encuentra en un dilema ético debido a su interés particular, económico o profesional pueden intervenir en su habilidad para la toma de decisiones imparciales y en favor del interés público o de la organización a la que sirve. En este contexto, existe el riesgo de que la búsqueda de ganancias personales prevalezca sobre el deber de tomar decisiones objetivas y justas.

**Compromiso Organizacional:** El compromiso organizacional señala al nivel de compromiso, satisfacción y conexión emocional que los empleados tienen con su organización. Esta dimensión se mide mediante la participación activa, la lealtad y la voluntad de esfuerzo adicional por parte de los trabajadores para cooperar al triunfo de la empresa. Un alto nivel de compromiso organizacional suele estar relacionado con un mejor rendimiento y una mayor retención de talento.

**Desarrollo y Capacitación:** Esto comprende la inversión en el crecimiento profesional y las habilidades de los empleados. Incluye plan de formación, oportunidades de aprendizaje, desarrollo de aptitudes y planes de carrera diseñados para mejorar el rendimiento y promover el avance en la organización.

**Evaluación de Desempeño:** mediante el cual se evalúa y se brinda retroalimentación sobre la producción laboral. Esta dimensión implica la revisión de objetivos, la medición de logros, el análisis de competencias y el desarrollo de planes de mejora para garantizar un rendimiento activo.





**Toma de Decisiones:** Se refiere a situaciones en las cuales un individuo, al estar involucrado en el proceso de tomar decisiones que afectan a una organización, grupo o entidad, podría tener intereses personales que podrían influir en el resultado de esas decisiones. Esto puede conducir a un sesgo en las elecciones realizadas y a la toma de medidas que beneficien los beneficios personales del individuo en lugar de considerar objetivamente los mejores intereses de la organización o el grupo.

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

#### 4.2. Hipótesis específica

HE1. Existe una relación significativa entre el beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

HE2. Existe una relación significativa entre las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

HE3. Existe una relación significativa entre la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

#### 4.3. Variables

##### Conflicto de interés

- Beneficio personal
- Actividades paralelas
- Toma de decisiones

##### Gestión del talento humano

- Adquisición de talento
- Desarrollo y capacitación
- Evaluación de desempeño
- Compromiso Organizacional

## 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Tabla de operacionalización de las variables*

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>valoración</b>
<b>1. Conflicto de interés</b>	1.1. Beneficio personal	1.1.1. Contratos con empresas	Likert
		1.1.2. Información privilegiada	
		1.1.3. Aceptación de regalos	
		1.1.4. Nepotismo en contrataciones	
		1.1.5. Empresas relacionadas	
	1.2. Actividades paralelas	1.2.1. Empleo secundario	1 = nunca
		1.2.2. Participación en directorios	2 = Casi nunca
		1.2.3. Consultoría externa	3 = A veces
		1.2.4. Participación en ONG's	4 = Casi siempre
		1.2.5. Participación en actividades	5 = siempre
	1.3. Toma de decisiones	1.3.1. Decisiones con intereses	siempre
		1.3.2. Relaciones personales	5 = siempre
		1.3.3. Transparencia	
		1.3.4. Normativas éticas	
		1.3.5. Revisión y evaluación	
<b>2. Gestión del talento humano</b>	2.1. Adquisición de talento	2.1.1. Búsqueda de candidatos	Likert
		2.1.2. Adquisición de talento	
		2.1.3. Proceso de contratación	
		2.1.4. Competencia y habilidades	
		2.1.5. Retroalimentación	
	2.2. Desarrollo y capacitación	2.2.1. Acceso a programas	1 = nunca
		2.2.2. Relevancia de capacitación	2 = Casi nunca
		2.2.3. Actualización	3 = A veces
		2.2.4. Oportunidad de crecimiento	4 = Casi siempre
		2.2.5. Evaluación de desempeño	5 = siempre
	2.3. Evaluación de desempeño	2.3.1. Criterios de evaluación	siempre
		2.3.2. Retroalimentación desarrollo	5 = siempre
		2.3.3. Imparcialidad en evaluación	
		2.3.4. Uso de resultados	
		2.3.5. Transparencia en Proceso	
2.4. Compromiso Organizacional	2.4.1. Misión institucional		
	2.4.2. Sentimiento de pertenencia		
	2.4.3. Satisfacción laboral		
	2.4.4. Lealtad y retención		

*Nota.* La tabla detalla las variables y sus dimensiones.



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

Dio un enfoque cuantitativo; este estudio es la selección y el diagnóstico de datos numéricos o cuantitativos y describir fenómenos sociales. Se fundamenta en la selección de datos por cuestionarios, encuestas u otras técnicas de medición y utiliza estadísticas y análisis numéricos para llegar a conclusiones objetivas sobre las relaciones (Maldonado, 2018).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

Es deductivo; Esta se trata de un procedimiento de pensamiento lógico que se sustenta en la implementación de normas o fundamentos generales con el fin de alcanzar una conclusión concreta. En esta técnica, se inicia con una premisa general que se acepta como válido, y a partir de dicho punto se deducen conclusiones específicas (Canales, 2006).

#### 5.3. Tipo de investigación

Es aplicada; este estudio busca la solución del problema particular o la obtención de una aplicación práctica específica, lo cual generalmente requiere el aprovechamiento de información previamente adquirida a través de la investigación (Perelló, 2011).

#### 5.4. Nivel de investigación

Es correlacional; aquí se crea una hipótesis que da una relación en las variables, en la que se utilizan procesos estadísticos inferenciales para concretar los resultados en beneficio del objeto de estudio (Ramos, 2020).



## 5.5. Diseño de investigación

El diseño no experimental; Este diseño se emplea para ver y registrar datos en un instante específico y, por su propia naturaleza, singular. De este modo, el análisis se orienta en los efectos de un fenómeno que acontece en un momento particular. Transversal; recoge datos de un grupo de estudio en un instante, con el fin de analizar características o variables en ese momento sin seguir a los participantes a lo largo del tiempo (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

Señala al grupo general de sujetos, objetos o elementos que son objeto o análisis (Hernández et al. 2014).

Se considera a los colaboradores administrativos, por la planilla de trabajadores este municipio cuenta con 53 trabajadores laborando en la actualidad.

### 5.6.2. Muestra

Es una porción característica y elegida que se usa para recopilar datos y conseguir conclusiones válidas de toda la población sin tener que estudiar cada uno de sus miembros (Hernández et al. 2014).

No se aplicará ninguna fórmula ya que se considerará al 100% de la población siendo esta una muestra censal.

## 5.7. Técnicas, fuentes e instrumento

### 5.7.1. Técnica

La encuesta; es una herramienta ampliamente usada de mercado para recopilar datos de una muestra característica de la población. Las preguntas deben ser claras y precisas, evitando la ambigüedad, y que las opciones de respuesta deben ser consistentes en términos de formato y escala (Canales, 2006).



### 5.7.2. Instrumento

Un cuestionario; es una composición de interrogantes instauradas para recoger información específica de los colaboradores. La similitud en un instrumento cuestionario implica que todas las preguntas deben seguir una estructura uniforme en términos de formato, longitud y estilo (Canales, 2006).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

Se refiere a la facultad de este para proporcionar mediciones coherentes y consistentes en múltiples ocasiones o bajo diferentes circunstancias. Un instrumento confiable es el que da resultados similares cuando se usa repetidamente para medir la misma variable. Por lo que la contrastación de la confiabilidad se hallará por el estadístico Alfa de Cronbach.

**Fórmula de cálculo:**

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_1}{V_1} \right]$$

Donde:  $\alpha$  = Alfa de Cronbach

**Tabla 2**

*Prueba estadística de confiabilidad*

Variablen	Alfa de Cronbach	Nº de elementos	Encuestados
Conflicto de interés	,748	14	53
Gestión del talento humano	,980	18	53

La tabla 2 muestra el resultado de la prueba estadística Alfa de Cronbach, que se determinó por el paquete estadístico SPSS, mostrando una confiabilidad buena para la variable conflicto de interés con un valor de "0.748" y una confiabilidad excelente para la GTH con un valor de "0.980". Por lo que ambas variables son aptas para calcular las variables.

### 5.8.2. Validez

La validez de un instrumento se relaciona con la precisión y la exactitud con la que calcula. Un instrumento válido es aquel que realmente evalúa la característica o concepto que se pretende medir, sin introducir sesgos o errores significativos en la medición.

La validez del instrumento que se aplicó fue validada por el juicio de dos expertos.

Dr. David Juan Gutiérrez Mayta

Dr. Apolinar Florez Lucana

### 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El proceso general involucra el recojo de datos por métodos como encuestas, cuestionarios o mediciones, seguido del uso de técnicas estadísticas para calcular coeficientes de correlación que cuantifican la fuerza de las relaciones de las variables. Los pasos típicos incluyen la limpieza y organización de datos, la selección de pruebas de correlación apropiadas como el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la interpretación de resultados y la presentación de hallazgos a través de gráficos, tablas y análisis descriptivos. En una tesis cuantitativa de nivel correlacional, se busca establecer si existe una conexión estadísticamente significativa en las variables, lo que puede ayudar a alcanzar mejor la naturaleza de las relaciones en ellas y dar información beneficiosa para la toma de medidas o futuras investigaciones.

### 5.10. Contrastación de hipótesis

#### 1) Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

**H<sub>a</sub>:** Existe una relación significativa entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

## 2) Nivel de significancia

p-valor  $< \alpha = 0.05$ .

## 3) Prueba de estadística

**Tabla 3**

*Prueba de la hipótesis general*

	Error estándar		Significación aproximada		
	Valor	asintótico <sup>a</sup>			
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,667	,047	13,731	,000
N de casos válidos		53			

Nota: en la tabla se ve la significancia de la relación y no se presupone la nula y se utiliza el error estándar asintótico para presuponer la hipótesis nula

## 4) Resultado p-valor

La tabla 9 muestra el resultado de la prueba de hipótesis general, con un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia de p-valor  $< \alpha = 0.05$ . Esto se respalda con un error estándar asintótico de 0.047 y una estadística, T aproximada de 13.731.

## 5) Decisión

Los resultados del p-valor respaldan una relación estadísticamente significativa. Y se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Y afirma que; la relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023, es significativa.

### 1) Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre el beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

**H<sub>a</sub>.** Existe una relación significativa entre el beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

### Nivel de significancia

p-valor  $< \alpha = 0.05$ .

### 2) Prueba de estadística

**Tabla 4***Prueba estadística de la hipótesis específica 1*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,483	,078	5,964	,000
N de casos válidos	53			

Nota: en la tabla muestra la significancia de la relación y no se presupone la nula y se utiliza el error estándar asintótico para presuponer la hipótesis nula

### 3) Resultado p-valor

La tabla 10 muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 1, con un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia dado de  $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$ . Esto se respalda con un error estándar asintótico de 0.078 y una estadística, T aproximada de 5.964.

### 4) Decisión

Los hallazgos derivados del valor de p proporcionan evidencia sólida de que hay una relación estadísticamente significativa. El resultado, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, que mantiene; la relación del beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023, es significativa.

#### 1) Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

**H<sub>a</sub>.** Existe una relación significativa entre las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

#### 2) Nivel de significancia

$p\text{-valor} < \alpha = 0.05$ .

#### 3) Prueba de estadística

**Tabla 5***Prueba estadística de la hipótesis específica 2*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,190	,108	1,732	,043
N de casos válidos	53			

Nota: en la tabla muestra la significancia de la relación y no se presupone la nula y se utiliza el error estándar asintótico para presuponer la hipótesis nula

#### 4) Resultado p-valor

La tabla 11 detalla el resultado de la prueba de hipótesis específica 2, con un p-valor de 0.043, que es menor que el nivel de significancia dado  $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$ . Esto se respalda con un error estándar asintótico de 0.108 y una estadística, T aproximada de 1.732.

#### 5) Decisión

Los hallazgos derivados del valor de p proporcionan evidencia sólida de la presencia de una relación estadísticamente significativa. Y, se descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, que tiene; la relación de las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023, es significativa.

##### 1) Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

**H<sub>a</sub>.** Existe una relación significativa entre la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.

##### 2) Nivel de significancia

$p\text{-valor} < \alpha = 0.05$ .

##### 3) Prueba de estadística

**Tabla 6***Prueba estadística de la hipótesis específica 3*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,694	,054	12,475	,000
N de casos válidos	53			

Nota: en la tabla muestra la significancia de la relación y no se presupone la nula y se utiliza el error estándar asintótico para presuponer la hipótesis nula

#### 4) Resultado p-valor

La tabla 12 muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 3, con un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia dado de  $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$ . Esto se respalda con un error estándar asintótico de 0.054 y una estadística, T aproximada de 12.475.

#### 5) Decisión

Los hallazgos derivados del valor de p proporcionan evidencia sólida que hay una relación estadísticamente significativa. Y, descarta la hipótesis nula y se respalda la hipótesis alternativa, tiene; la relación de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipio Distrital de Cabanillas, año 2023, es significativa.





## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

Se exponen los resultados, centrándonos en la exploración de los objetivos dados y la contrastación de las hipótesis formuladas en este estudio correlacional. A lo largo de este capítulo, se presentarán los hallazgos derivados de un riguroso análisis de datos y pruebas estadísticas aplicadas a la población de trabajadores de la Municipalidad. Estos resultados proporcionarán una visión clara de las relaciones identificadas entre variables clave. Este análisis contribuirá a una comprensión más detallada de los elementos que impulsan una apropiada GTH en este contexto determinado y permitirá la evaluación de las hipótesis proyectadas.

#### 6.2. Análisis e interpretación de resultados

##### 6.2.1. Prueba de normalidad

Para determinar la normalidad del estudio se plantea las siguientes hipótesis

**H<sub>0</sub>:** Los datos reunidos por un cuestionario siguen una distribución normal.

**H<sub>a</sub>:** Los datos reunidos por un cuestionario no siguen una distribución normal.

**Tabla 7***Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Conflicto de interés	Gestión del talento humano
N		53	53
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	24,96	52,55
	Desv. Desviación	4,455	13,116
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,119	,111
	Positivo	,119	,090
	Negativo	-,054	-,111
Estadístico de prueba		,119	,111
Sig. asintótica(bilateral)		,058 <sup>c</sup>	,099 <sup>c</sup>

Según los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en ambos casos se concluye que la distribución de las muestras se adecua a una normal. Esto sugiere que los datos recopilados para "Conflicto de interés" y "Gestión del talento humano" siguen una distribución que asemeja a una normal, lo que es relevante para análisis posteriores.

### 6.2.2. Medida de la escala de correlación

**Tabla 8***Escala de medida de la correlación*

Muy alta negativa	Escala	Correlación positiva	Escala
Alta negativa	-0.90 a -1.00	Muy alta positiva	0.90 a 1.00
Moderada negativa	-0.70 a -0.90	Alta positiva	0.70 a 0.90
Baja negativa	-0.50 a -0.70	Moderada positiva	0.50 a 0.70
Correlación negativa, pequeña	-0.30 a -0.50	Baja positiva	0.30 a 0.50
Negativa muy pequeña o nula	-0.00 a -0.30	correlación, es pequeña o nula	0.00 a 0.30

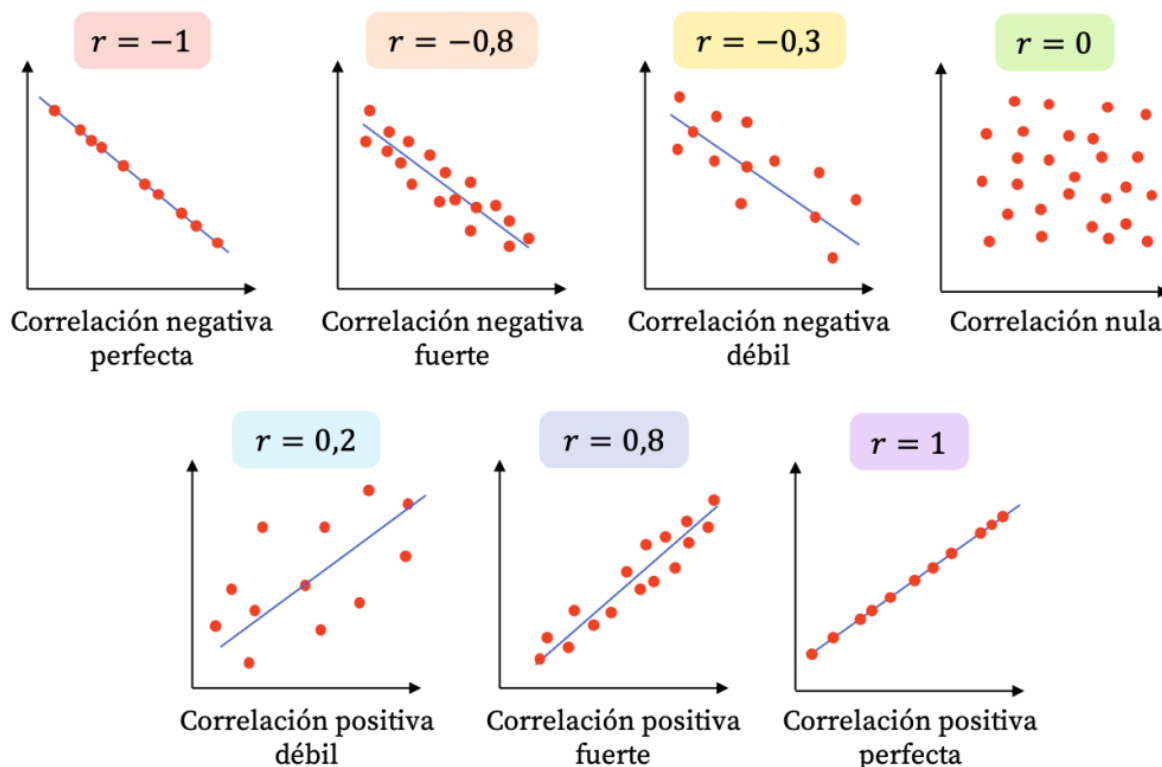
Fuente: (lahura, 2003)

La tabla muestra la correlación es una herramienta importante para entender las relaciones, y el coeficiente de correlación de categorías de Spearman es especialmente útil en situaciones particulares. Pero, es fundamental descifrar los resultados en función del medio científico de la investigación.

### 6.2.3. Medida de interpretación de los diagramas de dispersión

**Figura 1**

*Escala nominal de los diagramas de dispersión*



Fuente: planteado por (Dagnino, 2014).

La figura 1 muestra la interpretación de los diagramas de dispersión, lo que implica la evaluación de la fuerza de la asociación en las variables que cambian juntas. Para variables cuantitativas, se emplea la regresión lineal y se calcula el coeficiente de correlación lineal de Pearson, que calcula la asociación lineal. Sin embargo, es esencial recordar que la correlación no involucra causalidad, y su interpretación debe considerar la distribución de los datos y otras limitaciones, como la necesidad de que una de las variables siga una asignación normal (Dagnino, 2014).

## 6.2.4. Prueba de correlación de los objetivos

**Tabla 9**

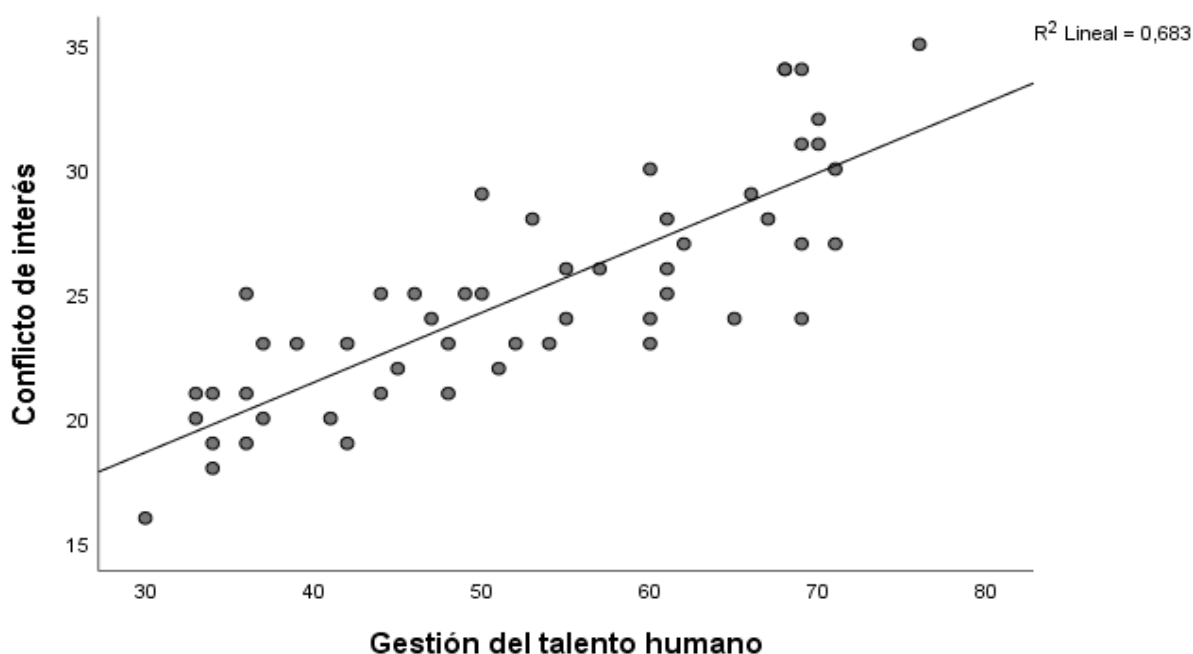
*Resultado de correlación de objetivo general*

		Conflicto de interés	Gestión del talento humano
Conflicto de interés	Correlación de Pearson	1	,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

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

**Figura 2**

*Diagrama de dispersión del objetivo general*



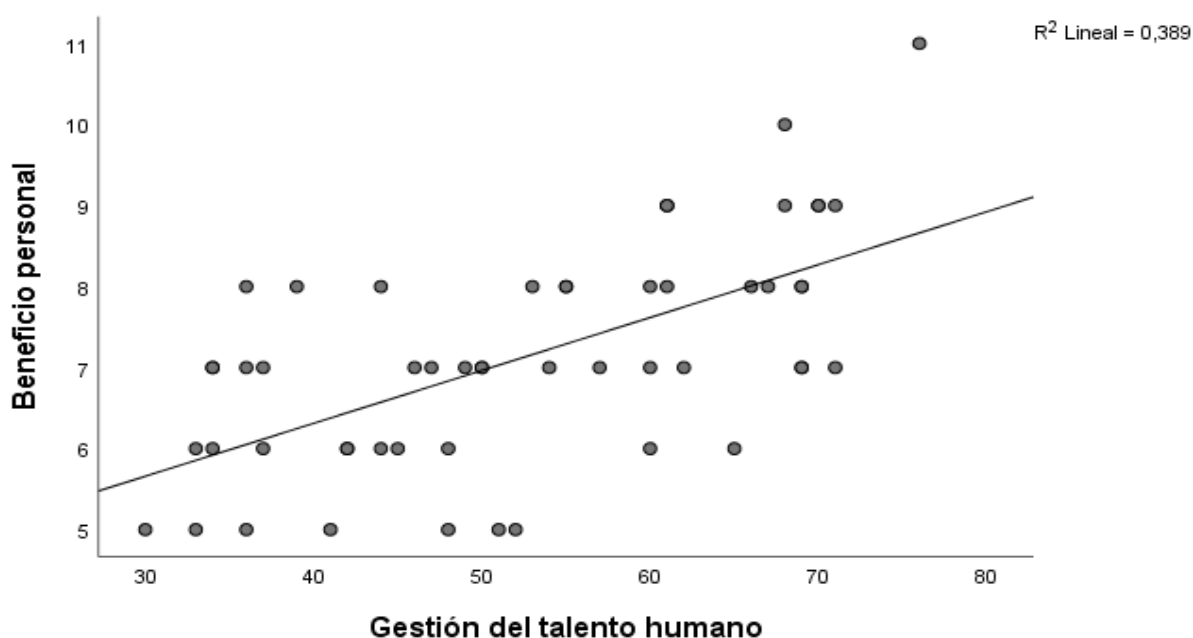
La tabla 5 muestra una relación positiva alta entre el "Conflicto de interés" y la "Gestión del talento humano", con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.826 ( $p < 0.01$ ). Esto sugiere que hay una fuerte asociación positiva. El diagrama de dispersión en la Figura 2 visualiza una correlación, donde los puntos están dispuestos en una tendencia ascendente. Estos hallazgos son relevantes para comprender cómo estas dos variables pueden influirse mutuamente en el contexto analizado, lo que es básica para la toma de decisiones.

**Tabla 10**  
*Resultado de correlación de objetivo específico 1*

		Beneficio personal	Gestión del talento humano
Beneficio personal	Correlación de Pearson	1	,624**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,624**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

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

**Figura 3**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 1*



La tabla 6 muestra una relación moderada positiva entre "Beneficio personal" y "Gestión del talento humano", con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.624 ( $p < 0.01$ ) para el objetivo específico 1. El diagrama de dispersión representado en la Figura 3 ilustra claramente esta correlación, mostrando cómo a medida que el "Beneficio personal" aumenta, también lo hace la "Gestión del talento humano", y viceversa. Los hallazgos son cruciales para comprender cómo el beneficio personal puede influir en la GTH y viceversa, lo que tiene implicaciones importantes en la toma de decisiones y estrategias.

**Tabla 11**

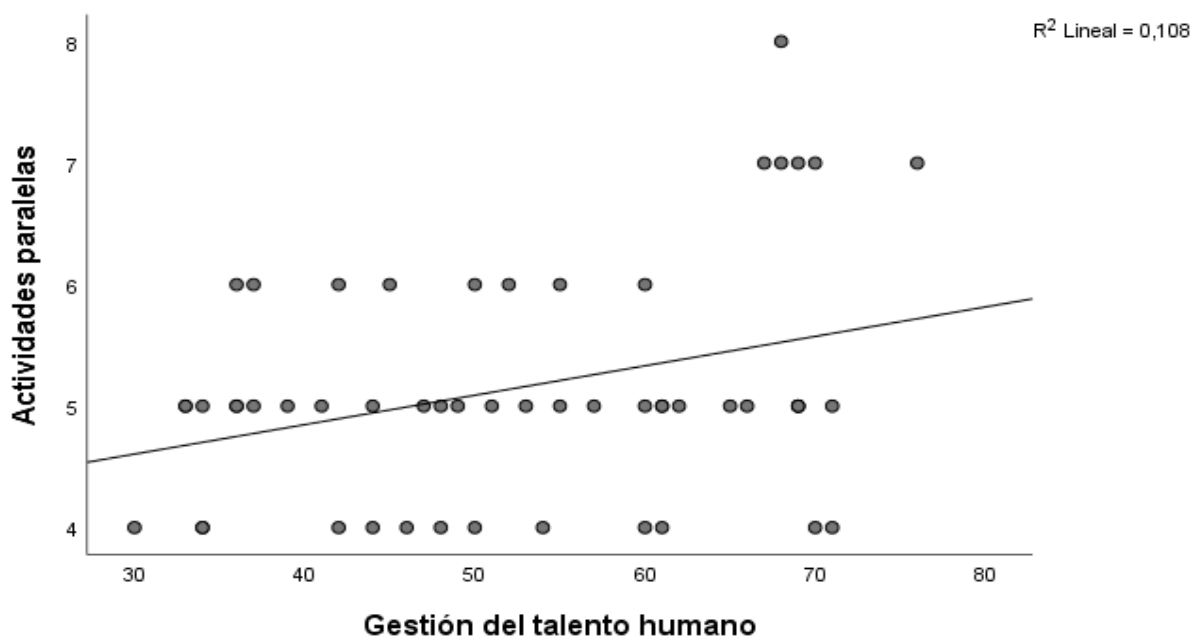
*Resultado de correlación de objetivo específico 2*

		Actividades paralelas	Gestión del talento humano
Actividades paralelas	Correlación de Pearson	1	,328*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	53	53
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,328*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	53	53

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Figura 4**

*Diagrama de dispersión del objetivo específico 2*



La tabla 7 muestra una relación baja positiva entre las "Actividades paralelas" y la "Gestión del talento humano", con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.328 ( $p < 0.01$ ) para el objetivo específico 2. El diagrama de dispersión representado en la Figura 4 ilustra claramente esta correlación, mostrando cómo a medida que las "Actividades paralelas" aumenta, también lo hace la "Gestión del talento humano", y viceversa. Los hallazgos son cruciales para comprender cómo las actividades paralelas pueden influir en la gestión del talento humano y viceversa, tiene implicaciones importantes en la toma de decisiones y estrategias.

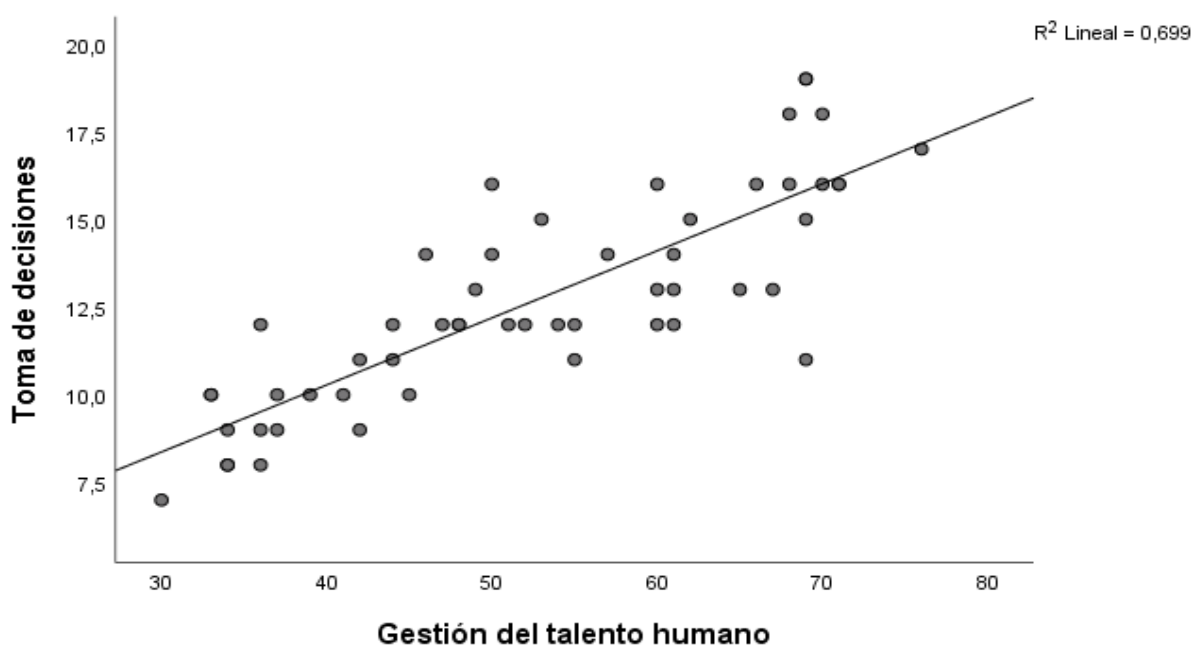


**Tabla 12**  
*Resultado de correlación de objetivo específico 3*

		Toma de decisiones	Gestión del talento humano
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

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

**Figura 5**  
*Diagrama de dispersión del objetivo específico 3*



La tabla 8 muestra una relación alta positiva entre la "Toma de decisiones" y la "Gestión del talento humano", con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.836 ( $p < 0.01$ ) para el objetivo específico 3. El diagrama de dispersión representado en la Figura 5 ilustra claramente esta correlación, mostrando cómo a medida que la "Toma de decisiones" aumenta, también lo hace la "Gestión del talento humano", y viceversa. Los hallazgos son cruciales para comprender cómo la toma de medidas puede influir en la GTH y viceversa.



### 6.3. Discusión de resultados

El objetivo general es evaluar la relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano. Los resultados de investigaciones anteriores proporcionan una perspectiva valiosa sobre este tema. Por ejemplo, Lestari y Indriyani (2022) reveló que la falta de políticas claras sobre conflictos de interés en una oficina de contabilidad pública en Bali conlleva a la corrupción y el mal uso de los fondos del estado. Este hallazgo sugiere que la gestión del conflicto de interés es un factor crítico para la buena labor de las organizaciones.

Por otro lado, el estudio de Anwar y Abdullah (2021) destacó el impacto positivo de las destrezas de gestión de recursos humanos en el rendimiento organizacional. Se observó como la capacitación y los incentivos, mejoraban el rendimiento en instituciones gubernamentales. Esto implica que una gestión efectiva de recursos humanos puede ser una unidad clave para el logro organizacional. No obstante, los resultados de Ibidapo (2020), pusieron de manifiesto que la falta de rendición de cuentas horizontal en la contratación pública conduce a conflictos de interés y corrupción.

El objetivo específico 1. Los resultados dados en investigaciones previas respaldan esta perspectiva. Por ejemplo, el estudio de Ahbabi et al. (2019) en los Emiratos Árabes Unidos se centró en los procedimientos de gestión del conocimiento en el medio estatal y encontró que estos procesos contienen un impacto positivo. Aunque esto difiere de la GTH, ambas se relacionan con el rendimiento organizacional, lo que sugiere que la inversión en el desarrollo de empleados podría influir en los beneficios personales y, por extensión.

Por otro lado, el estudio de Zulkarnain y Suwardi (2019) en Indonesia analizó la calidad de la planificación del desarrollo regional y concluyó que los conflictos de interés no afectan significativamente esta calidad. Aunque se trata de una forma diferente de la GTH, estos hallazgos podrían indicar que los beneficios personales no están relacionados con la existencia de conflictos de beneficio en un contexto específico. En resumen, estos

antecedentes internacionales proporcionan un contexto valioso para el objetivo del estudio y sugieren que la relación del beneficio personal y la GTH es un tema digno de investigación, dado su potencial impacto en el rendimiento organizacional.

El objetivo específico 2 estableció la relación de las actividades paralelas y la GTH, con una correlación baja pero significativa. Esta correlación encuentra respaldo en estudios previos realizados a nivel nacional y local. Por ejemplo, García y Pacheco (2023) destacaron el valor de la GTH en las organizaciones, lo que coincide con la relevancia de la gestión de recursos humanos en el Municipio de Cabanillas. Asimismo, Checa (2020) demostró que una técnica efectiva de GTH puede aumentar significativamente el desempeño laboral, un hallazgo relevante que respalda la idea puede influir en los colaboradores. Asimismo, los hallazgos de Huaricallo y Supo (2021) en el archivo regional de Puno, que encontraron una relación positiva de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, refuerzan la correlación establecida en el objetivo específico de la Municipalidad de Cabanillas.

Sin embargo, la relación baja encontrada entre las actividades paralelas y la GTH también sugiere la existencia de otros factores no identificados que pueden influir en mayor medida. A pesar de la correlación baja, estos antecedentes subrayan que la GTH es un componente relevante en la toma de medidas de gestión, y los estudios previos resaltan su importancia para el desempeño laboral y la eficacia organizacional. Estos resultados alientan una exploración más profunda para comprender completamente cómo las actividades paralelas y otros factores interactúan con la GTH.

El objetivo específico 3, busca establecer la relación entre la toma de decisiones y la gestión del talento humano en la Municipio Distrital de Cabanillas en 2023, reveló una fuerte correlación positiva moderada. Este resultado es respaldado por varios estudios previos. Por ejemplo, Castro y Delgado (2020) investigaron la relación en la GTH y el



desempeño laboral específica y encontraron que la GTH tenía un impacto significativo en el desempeño laboral, lo que fortalece la correlación establecida en el objetivo de la Municipalidad de Cabanillas. Además, Prado (2019) estudió la relación entre GTH y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho y concluyó que existe una relación significativa y positiva, y respalda aún más el valor de la del GTH en la toma de medidas y el desempeño laboral.

Por otro lado, los hallazgos de Mamani (2023) sobre la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional en el hospital Lucio Aldazabal, que mostraron una relación significativa, respaldan a la GTH puede influir en la toma de decisiones. En el medio educativo, Ramos (2022) demostró una correlación positiva y la satisfacción de los profesores, e indica que posee implicaciones importantes en el desempeño y la satisfacción laboral. Finalmente, Cairo (2021) encontró correlaciones entre diferentes procesos de GTH el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo en Puno, y sugiere una buena gestión del talento humano puede impactar positivamente en la toma de decisiones y el desempeño laboral. Los resultados favorecen la relevancia de la GTH en el Municipio Distrital de Cabanillas en 2023 y sus efectos en la toma de medidas y estrategias.

En conclusión, los objetivos se han ajustado en analizar la relación en diversas variables, como la GTH y la toma de medidas, en Cabanillas. Los resultados dados por pruebas de correlación y comparaciones con investigaciones previas han revelado el valor de la GTH en la toma de medidas y el desempeño laboral. A pesar de las correlaciones variadas en términos de fuerza, estos hallazgos subrayan la relevancia de considerar estrategias efectivas en las decisiones y estrategias de la entidad. Contribuye a la comprensión de la dinámica en la GTH y la toma de decisiones, destacando la necesidad de abordar este aspecto en la gestión de recursos humanos.

## CONCLUSIONES

### Primera

El objetivo general del estudio fue; determinar el grado de relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023. La prueba de correlación se demostró con el estadístico R de Pearson con un coeficiente R de 0.826 ( $p < 0.01$ ). Esto indica que hay una fuerte relación positiva alta. La prueba de hipótesis se contrastó con el estadístico Tau b de Kendall con un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia de  $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$  y demuestra una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son relevantes para comprender cómo estas dos variables pueden relacionarse mutuamente en el contexto analizado, demostrando que con una mejor y eficiente GTH disminuye los conflictos de intereses en los trabajadores del Municipio.

### Segunda

El objetivo específico 1 fue; establecer el grado de relación del beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023. La prueba de correlación se demostró con el estadístico R de Pearson con un coeficiente R de 0.624 ( $p < 0.01$ ). Esto sugiere que hay una fuerte relación positiva moderada. La prueba de hipótesis se contrastó con el estadístico Tau b de Kendall con un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia determinado de  $p\text{-valor} < \alpha = 0.05$  y demuestra una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son cruciales para comprender cómo el beneficio personal puede aumentar de manera negativa en las decisiones de la GTH, lo que tiene implicaciones importantes en la toma de decisiones.



## Tercera

El objetivo específico 2 fue; establecer el grado de relación de las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023. La prueba de correlación se demostró con el estadístico R de Pearson con un coeficiente R de 0.328 ( $p < 0.01$ ). Esto sugiere que existe una relación positiva baja en estas dos variables. La prueba de hipótesis se contrastó con el estadístico Tau b de Kendall con un p-valor de 0.043, que es menor que el nivel de significancia dado de p-valor  $< \alpha = 0.05$  y demuestra una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son cruciales para comprender, como una mejor gestión del talento humano disminuyen las actividades paralelas realizadas por los colaboradores, aunque, en este caso con una correlación baja, lo cual significa que existen otros componentes que se relacionan en mayor porcentaje con la gestión del talento humanos. Sin embargo, este factor sigue siendo importante en la toma de decisiones y estrategias.

## Cuarta

El objetivo específico 3 de estudio fue; establecer el grado de relación de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores del Municipio Distrital de Cabanillas, año 2023. La prueba de correlación se demostró con el estadístico R de Pearson con un coeficiente R de 0.836 ( $p < 0.01$ ). Esto sugiere que tiene una relación positiva moderada en estas variables. La prueba de hipótesis se contrastó con el estadístico Tau b de Kendall con un p-valor de 0.000, que es menor que el nivel de significancia determinado de p-valor  $< \alpha = 0.05$  y demuestra una relación estadísticamente significativa. Estos hallazgos son cruciales para comprender cómo la toma de decisiones correctas en la gestión se incrementa en una óptima GTH, y esto puede tener repercusiones sustanciales en la toma de decisiones y estrategias de la entidad.





## RECOMENDACIONES

### Primera

Se recomienda al alcalde de la Municipalidad implementar las siguientes acciones. En primer lugar, se debe establecer y comunicar de manera clara y detallada las políticas y normativas relacionadas con el conflicto de interés en la entidad. Los empleados deben ser conscientes de las restricciones y obligaciones que implica su posición. En segundo lugar, se deben promover programas de capacitación y concientización periódicos sobre ética y conflictos de interés, para sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de mantener la integridad en su desempeño laboral. Además, es fundamental implementar mecanismos de denuncia confidencial que permitan a los empleados informar posibles conflictos de interés de manera segura. Por último, las autoridades de la entidad deben establecer un proceso de revisión y supervisión constante para identificar y abordar posibles conflictos de interés de manera proactiva, lo que contribuirá a una gestión más eficaz del talento humano y a la promoción de una cultura organizacional ética.

### Segunda

Se recomienda a los gerentes y funcionarios, que reconozcan la importancia de separar sus intereses personales de sus deberes laborales y tomen decisiones basadas en los mejores intereses de la organización. En segundo lugar, se debe promover una cultura de transparencia y ética en el lugar de trabajo, lo que implica la propagación de posibles problemas de interés y la búsqueda de orientación de los superiores o la división de recursos humanos en caso de duda. Por último, se les insta a adherirse a las políticas y directrices establecidas por la entidad para mantener la integridad en su gestión, lo que, en última instancia, contribuirá a una óptima GTH en favor de la organización y de sus propias trayectorias profesionales.



### **Tercera**

Se insta a los gerentes de la Municipalidad y trabajadores en general a seguir estas recomendaciones clave. En primer lugar, es esencial que los empleados respeten las políticas y regulaciones internas relacionadas con actividades paralelas, notificando cualquier actividad secundaria y buscando la aprobación adecuada cuando sea necesario. En segundo lugar, se debe promover una gestión eficaz del tiempo y la carga de trabajo para permitir un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las actividades fuera del trabajo. Por último, se les anima a participar en programas de formación relacionados con la ética laboral y las buenas prácticas de gestión, lo que fortalecerá tanto su compromiso con la organización como su contribución a una GTH más eficaz y sin contratiempos.

### **Cuarta**

Se sugiere al alcalde a través de la jefatura de Recurso Humanos adoptar ciertas recomendaciones fundamentales. En primer lugar, se recomienda la implementación de capacitación regulares en el trabajador, dados en la ética laboral y la importancia de evitar conflictos de interés en la toma de medidas. En segundo lugar, se insta a las autoridades a fomentar una cultura organizacional dada en la moralidad y la imparcialidad, promoviendo la denuncia segura de posibles conflictos de interés. Por último, es fundamental establecer mecanismos efectivos para supervisar y hacer cumplir las políticas de ética y las decisiones tomadas en este sentido, lo que garantizará una GTH más eficaz y una toma de decisiones más transparente y ética.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahbabi, S. A., Singh, S. K., Balasubramanian, S., & Gaur, S. S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 351-373. doi:<https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management*, 5(1). doi:<https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Argandoña, A. (2004). Conflicto de intereses: el punto de vista ético. *Documento de Investigación*(355).
- Bass, B., & Burns. (1981). *Teoría del liderazgo transformacional*.
- Brandeis, L. (1914). Other People's Money. *and How Bankers Use It*.
- Cairo, Y. M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Del Altiplano. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM ediciones.
- Carson, T. L. (1994). Conflicts of interest. *Journal of Business Ethics*(13), 387-404.
- Castro, K. O., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Checa, L. A., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>
- Davis, M., & Stark, A. (2001). *Conflict of Interest in the Professions*. Printed in the USA.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- García, G. M., & Pacheco, I. B. (2023). Gestión del talento humano y su impacto en las organizaciones. *Rev. Horizonte Empresarial*(10), 221-228. doi:<https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2487>
- García, M. C., & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Revista Omnia*, 14(3), 144-159. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf>



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-hill / interamericana editores, S.A.
- Hernández, W. G. (2019). *Capacitación y conflictos laborales en la entidad pública DREI, Ica 2019*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46369>
- Homans, G. C., Casado, T., & Requena, M. (1999). Conducta social como intercambio. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(85), 297-312. doi:<https://doi.org/10.2307/40184108>
- Huaricallo, V. I., & Supo, C. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno – 2020*. Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1570>
- Ibidapo, O. B. (2020). *Enhancing Horizontal Accountability: The Key to Addressing the Conflict of Interest Loopholes in Public Procurement in Nigeria*. Tesis doctoral, University of Sussex. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/305117889.pdf>
- Lestari, N. L., & Indriyani, M. V. (2022). Conflict of Interest: A Case Study in a Public Accounting Office in Bali. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 5(4), 155-158.
- Maldonado, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Mamani, L. Z. (2023). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional en los colaboradores del hospital Lucio Aldazabal Pauca, Puno 2021*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15598>
- McGee, R. W. (2000). *La secesión reconsiderada*. Eseade.
- Muchica, E. S. (2023). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno – 2022*. Tesis de grado. Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2562>
- Perelló, S. (2011). *Metodología de la investigación social*. Librería-Editorial Dykinson.
- Prado, P. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018*. Tesis de maestría, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4612>



- Ramos, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. doi:<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, N. (2022). *Gestión del talento humano y la satisfacción docente en una institución técnica de Puno, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116751>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. doi:<https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Romero, J. J. (2021). *La ética funcional y el conflicto de intereses en los funcionarios de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, 2020*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72856>
- Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Ediciones Granica SA.
- Sutton, R. I., Ferraro, F., & Pfeffer, J. (2005). Economics Language and Assumptions: How Theories can Become Self-Fulfilling. *Academy of Management review*, 30(1), 8-24. doi:<https://doi.org/10.5465/amr.2005.15281412>
- Zalaquett, J. (2011). Conflictos de intereses: normas y conceptos. *Anuario De Derechos Humanos*(7), 179–189. doi:<https://doi.org/10.5354/adh.v0i7.17363>
- Zulkarnain, E., & Suwardi, S. (2019). The Role of Conflict of Interest in Improving the Quality of Regional Development Planning. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 10(3), 1029-1037. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3456467](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3456467)



# ANEXOS





**TÍTULO:** Conflicto de interés y su relación con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023

**Enfoque:** Cuantitativo. **Método:** Deductivo. **Tipo:** Aplicada. **Nivel:** Correlacional. **Diseño:** No experimental-transversal **Técnica:** Encuesta - cuestionario

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación del beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación de las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023?</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe una relación significativa entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>HE1. Existe una relación significativa entre el beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p> <p>HE3. Existe una relación significativa entre la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar el grado de relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>OE1. Establecer el grado de relación del beneficio personal con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p> <p>OE2. Establecer el grado de relación de las actividades paralelas con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p> <p>OE3. Establecer el grado de relación de la toma de decisiones con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023.</p>	<p><b>1. V1. CONFLICTO DE INTERESES</b></p> <p>Es una situación en la que los intereses personales o financieros de una persona o entidad pueden influir en su capacidad para tomar decisiones justas y objetivas, comprometiendo la imparcialidad e integridad en una situación dada (Argandoña, 2004).</p> <p><b>2. V2. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>La gestión del talento humano busca maximizar el potencial de los empleados para lograr los objetivos de la organización y mejorar su desempeño (Dessler, 2015).</p>	<p>1.1. Beneficio personal</p> <p>1.2. Actividades paralelas</p> <p>1.3. Toma de decisiones</p> <p>2.1. Adquisición de talento</p> <p>2.2. Desarrollo y capacitación</p> <p>2.3. Evaluación de desempeño</p> <p>2.4. Compromiso Organizacional</p>	<p>1.1.1. Contratos con empresas</p> <p>1.1.2. Información privilegiada</p> <p>1.1.3. Aceptación de regalos</p> <p>1.1.4. Nepotismo en contrataciones</p> <p>1.1.5. Empresas relacionadas</p> <p>1.2.1. Empleo secundario</p> <p>1.2.2. Participación en directorios</p> <p>1.2.3. Consultoría externa</p> <p>1.2.4. Participación en ONG</p> <p>1.3.1. Decisiones con intereses</p> <p>1.3.2. Relaciones personales</p> <p>1.3.3. Transparencia</p> <p>1.3.4. Normativas éticas</p> <p>1.3.5. Revisión y evaluación</p> <p>2.1.1. Búsqueda de candidatos</p> <p>2.1.2. Adquisición de talento</p> <p>2.1.3. Proceso de contratación</p> <p>2.1.4. Competencia y habilidades</p> <p>2.1.5. Retroalimentación</p> <p>2.2.1. Acceso a programas</p> <p>2.2.2. Relevancia de capacitación</p> <p>2.2.3. Actualización</p> <p>2.2.4. Oportunidad de crecimiento</p> <p>2.3.1. Criterios de evaluación</p> <p>2.3.2. Retroalimentación y desarrollo</p> <p>2.3.3. Imparcialidad en evaluación</p> <p>2.3.4. Uso de resultados</p> <p>2.3.5. Transparencia en Proceso</p> <p>2.4.1. Misión institucional</p> <p>2.4.2. Sentimiento de pertenencia</p> <p>2.4.3. Satisfacción laboral</p> <p>2.4.4. Lealtad y retención</p>





### Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ DE JULIACA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

#### I. INTRODUCCIÓN

Buenos días, soy estudiante de la UANCV de la facultad de ciencias administrativas y la escuela profesional de administración y gestión pública, con el objetivo de conocer la relación entre el conflicto de interés y la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023, solicitamos su colaboración llenando esta encuesta, marcando con una "X" la respuesta de su elección. Le agradecemos de antemano su cooperación.

#### II. INDICACIONES

Aparecen a continuación las afirmaciones, juzgue la frecuencia de cada ítem planteado. Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) y marque con una "X" la alternativa seleccionada siendo:

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

N.º	ÍTEMES	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>VARIABLE 1: CONFLICTO DE INTERÉS</b>						
1	Participa en contratos o acuerdos comerciales con empresas en las que ellos o sus familiares tienen intereses personales.	1	2	3	4	5
2	Utiliza información privilegiada para obtener beneficios personales o para beneficiar a sus familiares o amigos.	1	2	3	4	5
3	Acepta regalos, favores o beneficios personales de individuos o empresas que podrían influir en su toma de decisiones o en su desempeño laboral.	1	2	3	4	5
4	Muestra preferencia o favorece a familiares o amigos en procesos de contratación o nombramientos dentro de la organización pública.	1	2	3	4	5
5	Invierte en empresas o negocios que están directamente relacionados con las responsabilidades de su cargo público, buscando obtener beneficios.	1	2	3	4	5
6	Tiene empleos secundarios o actividades paralelas que podrían competir con o influir en su capacidad para cumplir eficazmente con sus responsabilidades.	1	2	3	4	5
7	Participa en directorios de empresas externas mientras desempeñan sus funciones en el sector público, lo que podría generar conflictos de interés.	1	2	3	4	5
8	Ejerce la docencia o presta servicios de consultoría externa en áreas relacionadas con su cargo público, lo que podría generar conflictos de interés.	1	2	3	4	5
9	Participa activamente en organizaciones no gubernamentales u otras instituciones que pueden influir en asuntos relacionados con su labor.	1	2	3	4	5
10	Toma decisiones que podrían beneficiar sus intereses personales o financieros en lugar de priorizar el interés público o de la organización.	1	2	3	4	5
11	Las relaciones personales o amistades influyen en las decisiones tomadas por los servidores públicos, en detrimento de la objetividad y la imparcialidad.	1	2	3	4	5



12	Proporciona información completa y transparente sobre las decisiones que toma, incluyendo la divulgación de posibles conflictos de interés.	1	2	3	4	5
13	Cumple estrictamente con las normativas éticas y legales relacionadas con la toma de decisiones y la gestión de conflictos de interés.	1	2	3	4	5
14	Realiza una revisión y evaluación sistemática de los posibles conflictos de interés antes de tomar decisiones importantes en el ámbito gubernamental.	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 2: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
15	El proceso de selección de candidatos para puestos demuestra ser eficaz en identificar y atraer a candidatos altamente calificados y competentes.	1	2	3	4	5
16	Se promueve la diversidad y la inclusión en el proceso de adquisición de talento público, considerando diferentes perfiles, géneros.	1	2	3	4	5
17	Se realiza una contratación ágil y eficiente de nuevos servidores públicos, minimizando retrasos y burocracia innecesaria.	1	2	3	4	5
18	Se evalúan de manera integral las competencias y habilidades de los candidatos en el proceso de selección, asegurando su idoneidad para el puesto.	1	2	3	4	5
19	Se brinda retroalimentación a los candidatos que no son seleccionados, ofreciéndoles información sobre su desempeño en el proceso de selección.	1	2	3	4	5
20	Tiene acceso a programas de desarrollo profesional, capacitación y formación para mejorar sus habilidades y competencias laborales.	1	2	3	4	5
21	La capacitación y el desarrollo ofrecidos a los servidores públicos se alinean con las necesidades específicas de sus puestos y las metas organizacionales.	1	2	3	4	5
22	Brindan apoyo y recursos para que los servidores públicos puedan mantenerse actualizados en relación con las últimas tendencias y avances en su campo.	1	2	3	4	5
23	Se ofrecen oportunidades claras y viables de crecimiento profesional y avance en la carrera para los servidores públicos dentro de la organización.	1	2	3	4	5
24	Los criterios y estándares de evaluación de desempeño están claramente definidos y comunicados a los servidores públicos.	1	2	3	4	5
25	Los servidores públicos reciben retroalimentación sobre su desempeño y se les brindan oportunidades de desarrollo basadas en la evaluación.	1	2	3	4	5
26	Se percibe que las evaluaciones de desempeño se realizan de manera imparcial y justa, sin favoritismos ni prejuicios.	1	2	3	4	5
27	Los resultados de las evaluaciones de desempeño se utilizan para tomar decisiones sobre promociones, ascensos, recompensas o desarrollo profesional	1	2	3	4	5
28	Se comunica de manera transparente el proceso de evaluación de desempeño, incluyendo los criterios utilizados y el propósito de la evaluación	1	2	3	4	5
29	Se siente identificado y comprometido con la misión y los valores de la institución para la cual trabaja.	1	2	3	4	5
30	Experimenta un fuerte sentido de pertenencia a su organización y se siente parte integral de un equipo colaborativo.	1	2	3	4	5
31	Expresa un alto nivel de satisfacción con su trabajo y se sienten motivados a desempeñarse a su máximo potencial	1	2	3	4	5
32	Los servidores públicos demuestran lealtad a la organización y muestran una baja propensión a abandonar su puesto de trabajo.	1	2	3	4	5

“MUCHAS GRACIAS”





### Validez del instrumento

#### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

#### FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**TÍTULO DE TESIS:** Conflicto de interés y su relación con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutierrez Mayta
- PROFESION : Ing. Economista
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUEN	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tarmayo y adaptado de Palomino, Juan; Pena Julio Daniel; Zevallos Guadalupe y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 44/50 = 0.88$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCION

- a. Aprobado ( $C > 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 15 de diciembre del 2023

  
 Finna del experto  
 DNI N° 07409816  
 N° celular: 950087323



### UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

#### FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

**TÍTULO DE TESIS:** Conflicto de interés y su relación con la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, año 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Apolinar Florez Lucana
- PROFESIÓN : Lic. en Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	X	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	X	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = 43/50 = 0,86$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 15 de diciembre del 2023

Firma del experto  
DNI N° 23901593  
N° celular: 991 923905





Evidencias de recojo de datos













### Apéndice 5: Solicitud para realizar el estudio

"AÑO DE LA PAZ, LA UNIÓN Y EL DESARROLLO"

SOLICITA - Brindar facilidades en ejecución de proyecto de tesis universitaria.

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS .  
Lic. Jesús Quispe Mamani

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS-DEÚSTUA	
MESA DE PARTES	
RECIBIDO	
23 NOV 2023	
Reg: 2381	Folios: 03
Hora: 10:34	Firma:

Yo, AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO, identificada con DNI N° 70555203, Bach. en Administración y Gestión Pública de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Juliaca (UANCV-J), domiciliado en la Av Deústua N° 523 de la Localidad de Cabanillas; ante Ud con el debido respeto me presento y digo:

Que, siendo un requisito indispensable, presentar una TESIS UNIVERSITARIA, para optar el grado académico de Lic. En GESTIÓN Y ADMINISTRACION PUBLICA en la UANCV-J, para cuyo efecto se requiere formular y presentar el proyecto de investigación.

Considerando, la aprobación y autorización de la ejecución de la propuesta de investigación denominada "CONFLICTO DE INTERES Y LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS AÑO 2023 ", aprobado por Resolución N° 1083-2023-FCA/UANCV-J. (Se adjunta); el mismo que la suscrito debe consecutivamente ejecutar. Por estos motivos, solicito a Ud. Señor Alcalde, que por intermedio de las instancias correspondiente, tenga a bien BRINDARME LAS FACILIDADES que el caso requiere, para ejecutar la propuesta de investigación de tesis referido en el párrafo precedente.  
POR LO EXPUESTO:

Suplico a Ud. Señor Alcalde, acceder a la presente, por ser justo y legal.

Cabanillas, 23 de noviembre del 2023.

Atentamente,

AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO  
DNI N: 70555203

Recibido  
23-11-23  
Hora: 10:37.



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: \_\_\_\_\_

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: AYLIN ANGELES ZELIO PACHECO

Dirección: Jr. Tupac Yupanqui Mz. s12 Lt. 4 urbanización santa Catalina, segunda etapa - Juliaca

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70555203

Teléfono: 987 413 964 email: zeliopachecoaylin@gamil.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: CONFLICTO DE INTERÉS Y LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS, AÑO 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Beneficio personal, compromiso organizacional, desarrollo y capacitación.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.





2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

06 de Setiembre 2024

Fecha