FREDY VALERIANO FLORES

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD P...

Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:606565931

Fecha de entrega
8 jul 2026, 22:40 GMT-5

Fecha de descarga
9 jul 2026, 9:20 GMT-5

Nombre del archivo
T036_43205677_T.docx

Tamaño del archivo
13.9 MB

95 páginas

14.546 palabras

83.875 caracteres

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
11% Publicaciones
21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
11% Publicaciones
21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-07-07 5%

2 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-10-29 1%

3 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-08-18 <1%

4 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-02-18 <1%

5 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-11-09 <1%

6 Internet
repositorio.upla.edu.pe <1%

7 Internet
repositorio.uancv.edu.pe <1%

8 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-05-16 <1%

9 Internet
repositorio.unjbg.edu.pe <1%

10 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-09-25 <1%

11 Internet
apirepositorio.unu.edu.pe <1%

12 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-06-01 <1%

13 Internet
repositorio.unas.edu.pe <1%

14 Internet
repositorio.uncp.edu.pe <1%

15 Internet
repositorio.unheval.edu.pe <1%

16 Publicación
Mamani Quispe, Elena Zenaida. "La competitividad y su relación con el capital int... <1%

17 Internet
repositorio.continental.edu.pe <1%

18 Internet
repositorio.unap.edu.pe <1%

19 Internet
repositorio.upsc.edu.pe <1%

20 Trabajos del estudiante
Private University of Pucallpa on 2025-11-29 <1%

21 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-09-24 <1%

22 Trabajos del estudiante
Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-06-02 <1%

23 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-09 <1%

24 Trabajos del estudiante
Universidad Tecnologica del Peru on 2024-12-13 <1%

25 Internet
apirepositorio.unh.edu.pe <1%

26 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion on 2025-06-06 <1%

27 Trabajos del estudiante
Private University of Pucallpa on 2025-11-29 <1%

28 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-10-29 <1%

29 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-09 <1%

30 Trabajos del estudiante
uncedu on 2025-04-07 <1%

31 Internet
hdl.handle.net <1%

32 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-12-28 <1%

33 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-10-21 <1%

34 Trabajos del estudiante
uncedu on 2024-01-14 <1%

35 Internet
repositorio.une.edu.pe <1%

36 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-05-14 <1%

37 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-01-27 <1%

38 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-06-12 <1%

39 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2026-07-01 <1%

40 Publicación
Turpo Aliaga, Bertelly. "Calidad de servicio del personal de salud y la satisfacción ... <1%

41 Trabajos del estudiante
Universidad Continental on 2018-05-14 <1%

42 Internet
repositorio.ucv.edu.pe <1%

43 Publicación
Adán Humberto Estela-Estela, Ana Maria Holgado-Quispe, Patricia Elizabeth Lossi... <1%

44 Trabajos del estudiante
uncedu on 2025-02-03 <1%

45 Trabajos del estudiante
Universidad Catolica de Trujillo on 2025-10-10 <1%

46 Trabajos del estudiante
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac on 2021-12-09 <1%

47 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-11-22 <1%

48 Internet
repositorio.uss.edu.pe <1%

49 Publicación
Apaza Zapana, Ruth. "El clima organizacional y su desempeño laboral del Proyect... <1%

50 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-10-03 <1%

51 Internet
repositorio.unjfsc.edu.pe <1%

52 Trabajos del estudiante
Integración Moodle Presencial on 2026-03-18 <1%

53 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-07-16 <1%

54 Trabajos del estudiante
Universidad San Ignacio de Loyola on 2024-02-24 <1%

55 Internet
repositorio.epnewman.edu.pe <1%

56 Internet
repositorio.upt.edu.pe <1%

57 Publicación
Chambi Quecara, Valerio Palacios. "Tecnologías de la información, comunicación ... <1%

58 Publicación
Mamani Tito, German. "Adicción a las redes sociales y agresividad en estudiantes ... <1%

59 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-06-11 <1%

60 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-12-20 <1%

61 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-06-12 <1%

62 Publicación
Vilca Ticona, Enrique Segundo. "El coaching y el desempeño laboral de los trabaja... <1%

63 Trabajos del estudiante
uncedu on 2025-02-03 <1%

64 Publicación
Amanda Nicole Tigrero Núñez, Joseph Javier Rodríguez Reyes, Patricio David Reye... <1%

65 Publicación
Pedro Lucas Larrea-Cuadrado, Norma Patricia Jiménez-Vargas, Iván Patricio Arias... <1%

66 Publicación
Perez Aguilar, Miriam Jeanette. "Estilos de liderazgo y desempeño directivo en ins... <1%

67 Publicación
Saavedra, Mahicol Jarry Astuyauri|Mamani, Bryan Ivan Limaco|Ocsa, Cesar Augu... <1%

68 Publicación
Tinoco Escalante, Rocio. "El desarrollo del talento humano en la Universidad Corp... <1%

69 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-01-11 <1%

70 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-08-28 <1%

71 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-09-29 <1%

72 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-11-26 <1%

73 Trabajos del estudiante
Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-12-30 <1%

74 Trabajos del estudiante
Universidad Catolica Tecnologica de Barahona on 2025-11-12 <1%

75 Trabajos del estudiante
Universidad Privada del Norte on 2024-07-18 <1%

76 Internet
repositorio.udh.edu.pe <1%

77 Internet
repositorio.unu.edu.pe <1%

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FREDY VALERIANO FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2026

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FREDY VALERIANO FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : _____
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

turnitin Página 11 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::13016:606565931

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN Nº061-2026-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 14 de abril de 2026

VISTOS:
El Expediente **N° C-3322,** presentado por **FREDY VALERIANO FLORES**, quien solicita nominación de jurados, así como la programación de fecha y hora para la sustentación y defensa de la tesis titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025,** conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**; el mismo que ha sido revisado 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 8°, 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, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R;

Y estando, con opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 28° del citado reglamento;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de investigación (borrador de Tesis), al/ la bachiller **FREDY VALERIANO FLORES**, 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. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- 1er. MIEMBRO : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- ASESOR DE TESIS : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación, conforme al siguiente detalle:

- Lugar : salón de Grados y Títulos
- Fecha : jueves 16 de abril de 2026
- Hora : 8:30 a. m.

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DECANATO – FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS – JULIACA – PERÚ

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
-Archivo FCA (1)

turnitin Página 11 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::13016:606565931

turnitin Página 12 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::13016:606565931

RESOLUCIÓN Nº 941–2025–UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, **15** de **diciembre** 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-CU-012281** de fecha 03 de diciembre de 2025, del **Bach. FREDY VALERIANO FLORES,** 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. FREDY VALERIANO FLORES,** quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025;** 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 Nº 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 **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA.**

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 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,** del tema titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025;** correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. FREDY VALERIANO FLORES,** 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 **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Roberto Pavé Colquehuanca.

turnitin Página 12 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::13016:606565931

turnitin Página 13 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::13016:606565931

RESOLUCIÓN Nº 598–2025–UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, **19** de **setiembre** 2025

VISTOS:

El Expediente: **2025-9894** de fecha 15 de setiembre de 2025, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** 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. FREDY VALERIANO FLORES,** quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025;** 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 Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, corroboró la propuesta del ASESOR **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 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 LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025;** correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. FREDY VALERIANO FLORES,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA**

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarias académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UANCV - JULIACA

Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR

DISTRIBUCIÓN:

turnitin Página 13 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::13016:606565931

METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FREDY VALERIANO FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43205677
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2326-3446
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Puno Provincia: Melgar Distrito: Ayaviri Coordenadas: Latitud: -17.0899355 Longitud: -71.2432244 https://maps.app.goo.gl/tVk5fFov8dYkeVcu5 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Setiembre 2025 – Abril 2026
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	**Negocios, Administración** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 **Administración Pública** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Pavel Colquehuanca
DIRECTOR
UNID INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

turnitin Página 16 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega: trn:oid:::13016:606565931

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo FREDY VALERIANO FLORES, identificado con DNI Nro. 43205677 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:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025

Asesorado por: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

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 suyas 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 29 de ABRIL del 2026



Firma del Asesor (obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella

Tesis_Fredy Valeriano Flores.docx (D181...
turnitin Página 16 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega: trn:oid:::13016:606565931
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

A Dios, que me ha acompañado en silencio en cada paso del camino y me ha dado el valor que necesitaba cuando dudaba de mis propias capacidades. A mi familia, que con paciencia y cariño supo sostenerme en los días difíciles y celebrar conmigo cada pequeño avance. A mis amigos y a todas las personas que, de una u otra forma, se hicieron presentes con una palabra de ánimo, un gesto de apoyo o simplemente con su compañía.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por brindarme el espacio académico donde pude formarme y desarrollar las bases que hoy sostienen este trabajo. Al cuerpo docente de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quienes con su dedicación y exigencia contribuyeron a construir mi formación profesional. Expreso mi agradecimiento de manera particular a mi asesor, Percy Gonzalo Puma Puma, debido a su dirección, su tiempo y por cada observación que permitió mejorar el rumbo de esta investigación. A todos ellos, mi sincero reconocimiento.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
ÍNDICE GENERAL v
ÍNDICE DE TABLAS ix
ÍNDICE DE FIGURAS x
RESUMEN xi
ABSTRACT xii
INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 19
1.2.1. Delimitación espacial 19
1.2.2. Delimitación Social 19
1.2.3. Delimitación temporal 19
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19
1.3.1. Problema general 19
1.3.2. Problemas específicos 20
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 20
1.4.1. Justificación teórica 20
1.4.2. Justificación práctica 20
1.4.3. Justificación metodológica 21

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 22

2.1.1. Objetivo general 22
2.1.2. Objetivos específicos 22

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 23
3.1.1. Antecedentes internacionales 23
3.1.2. Antecedentes nacionales 26
3.1.3. Antecedentes locales 28
3.2. BASES TEÓRICAS 32
3.2.1. Gestión del talento humano 32
3.2.2. Dimensiones de la gestión del talento humano 32
3.2.3. Teoría del Capital Humano - Becker 34
3.2.4. Teoría de Recursos y capacidades (TRC) - Barney 35
3.2.5. Desempeño laboral 35
3.2.6. Dimensiones del desempeño laboral 36
3.2.7. Productividad 36
3.2.8. Competencia 37
3.2.9. Eficiencia 37
3.2.10. Teoría de las Necesidades de Maslow 38
3.2.11. Teoría de los dos factores de Herzberg 39
3.3. MARCO CONCEPTUAL 39
3.3.1. Capital humano 39
3.3.2. Clima laboral 39
3.3.3. Competencia 40
3.3.4. Desarrollo del personal 40
3.3.5. Desempeño laboral 40

3.3.6. Eficiencia 40
3.3.7. Gestión del talento humano 41
3.3.8. Motivación laboral 41
3.3.9. Proceso de selección 41
3.3.10. Productividad 41

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 42
4.1.1. Hipótesis general 42
4.1.2. Hipótesis especificas 42
4.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN 42
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 43

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 44
5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN 44
5.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN 45
5.4. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN 45
5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 45
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 46
5.6.1. Población 46
5.6.2. Muestra 46
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN 47
5.7.1. Técnica 47
5.7.2. Instrumento 48
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ 48

5.8.1. Confiabilidad 48
5.8.2. Validez 49
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS 50
5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 50
5.11. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL DE ESTUDIO 50

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 55
6.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 63
CONCLUSIONES 66
RECOMENDACIONES 68
REFERENCIAS 70
ANEXOS 80

21

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 43
Tabla 2 Tabla de distribución de la población 46
Tabla 3 Estadística de fiabilidad: Variable 1 48
Tabla 4 Estadística de fiabilidad: Variable 2 49
Tabla 5 Validación de instrumentos 49
1
Tabla 3 Calculo P-valor de la hipótesis general 51
Tabla 4 Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 1 52
Tabla 5 Cálculo de P-valor de la hipótesis específica 2 53
Tabla 6 Cálculo P-valor de la hipótesis específica 3 54
Tabla 8 Niveles de correlación. 55
Tabla 9 Prueba de normalidad. 56
Tabla 10 Correlación del objetivo general 56
Tabla 11 Correlación del objetivo específico 1. 58
Tabla 12 Correlación del objetivo específico 2 59
Tabla 13 Correlación del objetivo específico 3 61

28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Correlación del objetivo general 57

Figura 2 Correlación del objetivo específico 1 58

Figura 3 Correlación del objetivo específico 2 60

Figura 4 Correlación del objetivo específico 3 61

RESUMEN

El estudio tiene como fin determinar la relación entre el desempeño laboral y gestión de talento humano de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Melgar del 2025. Con la aplicación de un diseño transversal no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, tipo básico, nivel correlacional. La muestra estuvo compuesta por 134 personas, y se determinó mediante un método para poblaciones finitas. La población estaba formada por 206 empleados administrativos. En la etapa de recopilación de información mediante encuesta, del instrumento de escala de Likert. Con la aplicación alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad, y los resultados mostraron una alta consistencia interna, la variable de gestión de talento humano tiene un valor de 0,912, y de 0,887 para desempeño laboral, evidenciando alta consistencia interna, donde la validez fue realizada mediante juicio de experto. Se utilizaron Excel y SPSS versión 27 para analizar los datos. Se aplicaron pruebas no paramétricas, ya que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se aplicaron pruebas no paramétricas. Para la hipótesis general, el coeficiente Tau-b de Kendall fue 0,293 con p-valor = 0,001; asimismo, el Rho de Spearman fue 0,396 con p-valor fue de 0,000, evidenciando una relación “positiva débil” y significativa entre variables. En conclusión, el desempeño de los trabajadores administrativos está fuertemente correlacionado con la gestión del talento humano.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, selección, desarrollo, evaluación.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between job performance and human talent management among administrative staff at the Provincial Municipality of Melgar in 2025. The study employed a non-experimental cross-sectional design, using a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, a basic study type, and a correlational level. The sample consisted of 134 individuals and was determined using a method for finite populations. The population consisted of 206 administrative employees. During the data collection phase, a survey using a Likert scale was administered. Using Cronbach's alpha to assess reliability, the results showed high internal consistency: the human talent management variable had a value of 0.912, and the job performance variable had a value of 0.887, indicating high internal consistency. Validity was assessed through expert judgment. Excel and SPSS version 27 were used to analyze the data. Nonparametric tests were applied, as the data did not follow a normal distribution. For the general hypothesis, Kendall's tau-b coefficient was 0.293 with a p-value of 0.001; similarly, Spearman's rho was 0.396 with a p-value of 0.000, indicating a "weak positive" and significant relationship between the variables. In conclusion, the performance of administrative staff is strongly correlated with human talent management.

Keywords: Human talent management, job performance, selection, development, evaluation.

INTRODUCCIÓN

67

De acuerdo con Ramírez et al., (2019), donde la gestión del talento de las personas son conjunto de directrices y procedimientos destinados a organizar, orientar y potenciar el potencial de cada persona dentro de una organización. Esta estrategia hace hincapié en las prácticas de contratación, en la formación y retención de trabajadores, ya que reconoce la importancia de su participación para las metas de la empresa. Según Zaragoza et al., (2023), su importancia radica en que permite agilizar los procedimientos internos, garantiza la coherencia en decisiones importantes y fomenta un ambiente laboral que potencia el desempeño. Por el lado la gestión eficiente en el talento implica tanto una labor administrativa como una visión estratégica que anticipe las necesidades y mejore las competencias tanto individuales como colectivas.

Mendoza y Arriola (2022), describen el rendimiento laboral como el grado de eficacia de las determinadas tareas, demostrando sus capacidades, su responsabilidad y la consecución de los resultados previstos. Por su parte, Bautista et al., (2020), el rendimiento es importante, ya que refleja la calidad del trabajo, la eficacia de los procedimientos y la capacidad de cada trabajador para contribuir de forma constante a la producción total. Su influencia directa en las normas institucionales y en la consecución de los objetivos pone de manifiesto su importancia.

Estas dos variables están estrechamente relacionadas, tal y como señalan varios autores. Ticlla (2024) afirma que, dado que los procedimientos de contratación, formación y evaluación ayudan a los trabajadores a desempeñar sus funciones con mayor éxito, el desempeño laboral depende del talento humano como herramienta base. En la misma línea, Checasaca (2021), señala

que, cuando una organización garantiza procedimientos transparentes, oportunidades de crecimiento y herramientas de evaluación adecuadas, los niveles de rendimiento aumentan, lo que mejora el entorno organizativo.

Numerosos estudios documentan los retos que afectan a estas dos características en el ámbito institucional. Según Mamani (2024), la productividad y la eficiencia del personal se ven afectadas por cuestiones como una formación insuficiente, procedimientos de selección ambiguos, una coordinación deficiente entre departamentos y evaluaciones poco sistemáticas. Del mismo modo, Figueroa et al. (2024), señalan que la falta de coherencia en los criterios de evaluación del trabajo y la ausencia de retroalimentación repercuten en el rendimiento laboral y dan lugar a deficiencias en la calidad del servicio.

Teniendo en cuenta lo anterior, la investigación se divide en cuatro capítulos, lo que permite llevar a cabo el estudio de forma sistemática y coherente. Para el primer capítulo se presentan la problemática del estudio, los objetivos. En el segundo capítulo se recogen los datos y los fundamentos teóricos del análisis, junto con las ideas esenciales que sustentan el marco teórico. El tercer capítulo describe la metodología utilizada, incluyendo el tipo de estudio, las características demográficas, la muestra, las herramientas y las técnicas empleadas para recopilar y verificar los datos. Por último, para el capítulo cuarto, se muestran los resultados, su interpretación y el debate que los acompaña, a lo que siguen las recomendaciones, las conclusiones y los anexos que sirven de apoyo al proceso de investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Globalmente, la gestión del talento es fundamental para garantizar que las organizaciones públicas y privadas alcancen altos niveles de productividad. Este enfoque incluye la contratación de personal cualificado, la oferta de oportunidades de formación y desarrollo, y la aplicación de procedimientos de evaluación eficaces. A pesar de ello, nuevos estudios indican que la realidad dista considerablemente de las expectativas.

Un informe de Gallup (2025), señala que, en 2024, solo el 21 % de los trabajadores de todo el mundo se sentían comprometidos con su trabajo, lo que supone un descenso respecto al 23 % registrado en 2023. Según el mismo análisis, la participación de los directivos disminuyó del 30 % al 27 % entre 2023 y 2024, mientras que la de los empleados sin funciones directivas se mantuvo en torno al 18 %.

Además, en el estudio de Brandenberg (2024), señala que la muestra total estaba compuesta por más de 128 000 trabajadores de aproximadamente 160 países, todos ellos mayores de 15 años y empleados por una empresa (ya fuera a tiempo completo o a tiempo parcial).

Si se tiene en cuenta el coste económico, estas cifras resultan

preocupantes: según la misma fuente, el mundo perderá 438 mil millones de dólares estadounidenses en productividad en 2024 debido a una disminución del compromiso en el lugar de trabajo. Además, al parecer, el sector del liderazgo es el que más está sufriendo; por ejemplo, el compromiso entre los jóvenes líderes (menores de 35 años) disminuyó en cinco puntos porcentuales, mientras que el compromiso entre las mujeres que ocupan puestos de liderazgo disminuyó en siete puntos porcentuales (Gallup, 2025b).

Sin embargo, las mediciones a nivel mundial confirman que la tendencia no es uniforme: en 2024, América Latina y el Caribe alcanzaron niveles de compromiso comparables a los de Estados Unidos y Canadá (ambas regiones en torno al 31 %), según Gallup, lo que indica un nuevo repunte en la región.

No obstante, a pesar de los avances de estas zonas, su nivel total de compromiso sigue siendo demasiado bajo para garantizar un rendimiento laboral óptimo en comparación con las expectativas. (Gallup, 2025a).

A nivel del Perú, el desempeño del empleado, dados los casos en ambos como el sector publico y privado, se ve directamente afectado por los principales obstáculos que debe superar el talento en su gestion. En primer lugar, el poder adquisitivo real ha disminuido, mientras que los ingresos nominales del Gobierno han aumentado drásticamente. El Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) informa de que, en agosto de 2023, el salario medio de los trabajadores del sector formal era de 2,816 soles, lo que supone un aumento nominal con respecto al periodo prepandémico. Sin embargo, una vez tenida en cuenta la inflación, este ingreso real era un 5,8 % inferior a los niveles previos a la pandemia. Además, en comparación con 2019, los trabajadores del sector privado sufrieron una pérdida real del 6,9 % en ese mismo mes, mientras que los

del sector público registraron un descenso del 1,1 %. (Alcala, 2023)

El rendimiento no solo se ve afectado por esta caída de los ingresos reales; el empleo informal sigue siendo un problema estructural. Según una evaluación de la Organización Internacional del Trabajo, en trimestre de 2024, alrededor del 72 % de los trabajadores peruanos están empleados en el sector informal, lo que supone una cifra significativamente superior a la media regional, que se sitúa en torno al 47,6 %. En este contexto, es frecuente que los ingresos no alcancen los requisitos mínimos para un nivel de vida digno, además de que no se dispone de prestaciones propias del empleo formal, seguridad laboral ni formación institucional. (Ramos, 2025).

Además, las disparidades salariales entre el sector público y privado formal se han ido ampliando en el sector público. Datos recientes muestran que, entre 2011 y 2022, el salario medio del sector público aumentó un 66 %, mientras que el del sector privado solo lo hizo un 27 %. Como resultado, en julio de 2025, el salario medio del sector público era de 4,941 soles, superior al del sector privado formal, que se situaba en 4,745 soles (Cancharani, 2025). Esta tendencia pone en tela de juicio la sostenibilidad de las finanzas públicas, así como su repercusión en la eficiencia y la equidad del rendimiento laboral en los organismos públicos. También hay señales de alerta en cuanto a la disponibilidad y la retención del talento. El 70 % de las organizaciones señalaron haber tenido un “reto significativo” a la hora de retener el talento clave durante los últimos 12 meses, según la encuesta “LHH-DBM Peru Regional Pulse”, en la que participaron empresas peruanas y de otros países de la región. De ese grupo, el 31 % calificó esta dificultad como “muy difícil” y el 39 % como “algo difícil” (Pulso Regional de LHH, 2025). Esto evidencia que no basta con

remuneraciones o contratos; los procesos de selección, oportunidades de desarrollo interno, cultura organizacional y evaluación de desempeño se vuelven críticos para determinar si el talento decide quedarse o no.

En la Municipalidad Provincial de Melgar, existe un problema la gestion en tema de talento del personal, afectando directamente a la productividad del empleado administrativo. Se ha observado que las prácticas de contratación no siempre se basan en los méritos, lo que da lugar a nombramientos basados en vínculos personales o a contratos de corta duración.Esta circunstancia merma la estabilidad y la productividad en el trabajo diario. Además, hay pocas oportunidades de formación y, cuando se ofrecen, no abordan las exigencias reales del puesto, lo que da lugar a una baja productividad y a lagunas de conocimientos. Dado que las evaluaciones de rendimiento se llevan a cabo de manera estrictamente formal y no se utilizan como herramienta para la mejora continua, no contribuyen a elevar la calidad del trabajo. Los empleados desmotivados, una carga de trabajo abrumadora y la falta de comunicación entre departamentos repercuten en el entorno laboral. Los retrasos, la duplicación de tareas y la falta de compromiso institucional son el resultado de estas circunstancias. La planificación a largo plazo y la continuidad de los procesos se ven aún más obstaculizadas por las continuas transiciones en el liderazgo político y las limitaciones financieras. Para optimizar la productividad de los trabajadores, los servicios que la administración local ofrece a la ciudadanía, el escenario pone de relieve la necesidad de reforzar la gestión de los recursos humanos mediante políticas explícitas en materia de contratación, formación y evaluación.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

El estudio, fue ejecutada en la Municipalidad Provincial de Melgar, localizada en la provincia de Melgar, región Puno, Perú. es el lugar donde se llevó a cabo este estudio. Se eligió este entorno porque ofrece el marco institucional necesario para analizar cuál es lo más relacionado entre el desempeño de los trabajadores de la parte administrativa y la gestión del talento.

1.2.2. Delimitación Social

El personal administrativo del municipio de Melgar, que constituyeron la unidad de análisis del estudio, formó la población del estudio. Se seleccionó una muestra de 134 participantes de entre la población, compuesta por 206 miembros del personal administrativo. A estos participantes se les entregó un cuestionario estructurado para que lo rellenaran con el fin de recabar datos sobre las variables del estudio.

1.2.3. Delimitación temporal

Se ejecuto en el año 2025, donde se recopilaron, procesaron y analizaron los datos. Por lo tanto, los resultados reflejan el entorno institucional y operativo del municipio de Melgar durante dicho año.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación teórica

El estudio tiene por objeto ampliar nuestros conocimientos teóricos y existen lagunas en nuestro conocimiento en lo que respecta a las organizaciones de la administración local, cuyas estructuras organizativas y condiciones de trabajo son diferentes. Al examinar ello, podemos adquirir un conocimiento más profundo y extrecho entre la eficacia y la dedicación de los trabajadores de la parte que administra y los procedimientos de selección, desarrollo y evaluación. Asimismo, sirve de guía para futuros estudios.

1.4.2. Justificación práctica

En la práctica, para ver las causas principales del bajo redimiento que los trabajadores tienen en la parte administrativa del municipio de Melgar. Los resultados permiten proponer medidas concretas para reforzar las capacidades y competencias, para optimizar la distribución del personal y mejorar los procedimientos internos de gestión del talento humano. Además, ayuda a los responsables a tomar decisiones, proporcionándoles datos fiables para crear

programas de formación, evaluación y reconocimiento más equitativos y eficaces. Finalmente, su objetivo es contribuir a una administración pública.

1.4.3. Justificación metodológica

Desde una perspectiva metodologica, es cuantitativo y tiene un diseño correlacional, siendo no experimental que permite analizar con precisión el grado de dependencia entre las variables. El uso de un cuestionario como método de recopilación de datos garantiza la objetividad y permite obtener información directa del personal administrativo. En este sentido, los resultados no solo reflejan la realidad institucional, sino que también ofrecen una sólida base empírica para proponer estrategias de mejora sostenibles a largo plazo.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

2.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.
- Identificar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.
- Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Antecedentes internacionales

Cóndor (2023), investiga sobre *"Gestión de la administración del talento humano y el desempeño laboral en la empresa servicios y mantenimiento de Quito – Ecuador"*. con el propósito de analizar la influencia de cuan talentoso es el personal sobre el redimiento de los trabajadores. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance explicativo. La población es de 12 empleados, quienes también constituyeron la muestra. Los resultados muestran que el 67 % del personal eran hombres, el 58 % contaba con educación secundaria, el 67 % valoró positivamente el proceso de selección y el 50 % indicó que las capacitaciones se realizaban con poca frecuencia. Asimismo, el 75 % manifestó una percepción favorable del trabajo en equipo y la mitad de los participantes consideró necesaria la agregar la estrategia de gestión del talento humano. En conclusión, el estudio determinó que fortalecer la gestión del talento humano contribuye a mejorar el desempeño de los trabajadores y favorece el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Según Curiel (2022), su estudio de *"Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles del Instituto*

Colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC". El objetivo de estudiar el trato entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano en los Lugares de Desarrollo Infantil del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) de Riohacha, DETC. Se trata de un estudio aplicado de forma explicativa, cuantitativa y un diseño no experimental. La población cuenta con 224 encuestados. Se ha incluido a toda la población en la muestra. Los resultados indican buena la gestión de la capacidad del personal basado en la formación, la motivación y el desarrollo continuo: el 45,31% afirmó que el coaching se aplica siempre, el 42,41% el *knowledge management* señaló que la gestión del conocimiento se aplica siempre y el 57,14 % indicó que el personal está siempre motivado. En conclusión, La gestión de talento del personal en los CDI del ICBF se ve reforzada por estrategias de desarrollo, formación y motivación, lo que mejora el rendimiento, la eficiencia y la consecución de los objetivos organizativos.

El estudio de Demera y Bravo (2024) es *"Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador"*. Cuál es la influencia entre talento y desempeño. Se utilizo una metodología con datos cuantitativos y es no esperimental, correlacional de nivel descriptivo. Con referente a la población está formada por 47 empleados. La muestra es representativa de la población en su conjunto. En consecuencia, el 64,29 % de los empleados del Distrito 13D11 de Salud tiene un buen rendimiento, y el 35,71 % tiene un rendimiento excepcional. Esto indica que la gestión del talento humano presenta un alto nivel de compromiso en materia de contratación y evaluación, pero un nivel moderado en cuanto a formación y recompensas, lo que sugiere buenos resultados con margen de mejora en los incentivos y la

formación. En conclusión, el rendimiento de los empleados de Distrito 13D11 Salud se ve influido positivamente por gestión del personal "talento", lo que confirma un desempeño adecuado; no obstante, los incentivos y la formación aún deben mejorarse.

Según Figueroa et al. (2024), la *"Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia"*. Se propusieron trabajar con el rendimiento del trabajador y la gestión de la capacidad de talento. Hay un total de treinta empleados. Es un estudio no experimental de nivel descriptivo correlacional. La muestra incluye a toda la población. Según los resultados, el 57 % del personal administrativo de la UJED tiene entre 40 y 50 años, y el 80 % de ellos son mujeres. El 46 % necesita formación, el 51 % cuenta con las habilidades necesarias y el 69 % considera que el proceso de selección es adecuado. Además, el 51 % valora el trabajo en equipo y el 50 % muestra un alto nivel de dedicación a su trabajo. En conclusión, se ha detectado una correlación positiva (Rho = 0,426) entre las dos variables del estudio, en los trabajadores eficaz, lo que indica que la motivación, la comunicación y la formación mejoran continua y excelente servicio.

El estudio de Chuqui (2021), *"La gestión de la administración del talento humano y el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito Sol de los Andes de la ciudad de Riobamba"*. se propuso determinar cómo influye la gestión adecuada del talento de una persona en el rendimiento laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sol de los Andes de Riobamba. El estudio utiliza un diseño no experimental y un enfoque de métodos mixtos a nivel descriptivo. La población está compuesta por diecisiete empleados. Toda la población se incluye en la muestra. Según los resultados, el 65 % de los empleados son

hombres y el 35 % mujeres; el 53 % tiene un título universitario y el 100 % considera fundamental la gestión del talento. A pesar de que el 82 % de los encuestados recibe incentivos, el 71 % considera que la comunicación es insuficiente y el 65 % señala la falta de formación. Para maximizar el rendimiento, es necesario mejorar la comunicación, la formación y el reconocimiento. En conclusión, la Cooperativa Sol de los Andes presenta problemas en materia de formación, comunicación y procedimientos, pero una mejor puede maximizar la producción y ayudar a la cooperativa a alcanzar sus objetivos.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Espinoza y Montalvo (2021), indica que *"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19"*. El objetivo era analizar el desempeño de los trabajadores de la parte administrativa y la gestión del talento de la Zona de Registro n.º VIII - Oficina de Huancayo durante la pandemia de COVID-19 en 2021. La metodología descriptiva aplicada se basa en una estrategia cuantitativa y no experimental. La población está formada por veinticuatro empleados. Toda la población se incluye en la muestra. Por lo tanto, el talento del personal es significativo en el rendimiento es de (r = 0,769): el 20 % señala restricciones en la información y conocimiento, el 21,4 % menciona la falta de liderazgo y el 58,6 % destaca la falta de espíritu emprendedor. Estos resultados concuerdan con otras investigaciones que muestran relaciones positivas entre estas dos variables. En conclusión, la gestión del talento de los trabajadores es favorable, ya que aumenta la productividad y el desempeño de los trabajadores.

En el estudio de Ticlla (2024), de *"Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao,*

Arequipa – 2023". El objetivo era determinar cómo se desempeñaba en el trabajo del personal de la parte administrativa en la Red de Salud Aplao en Arequipa, en 2023. Este estudio es no experimental, aplicada, correlación y cuantitativa. Hay sesenta empleados en total. La muestra incluye a toda la población. En consecuencia, el estudio reveló una fuerte correlación positiva (r = 0,886; p = 0,000) con el desempeño y talento del personal, lo que pone de relieve que las fases de captación (r = 0,889), desarrollo (r = 0,873) y retención (r = 0,861) influyen directamente en el rendimiento, demostrando que una gestión eficaz del capital humano mejora del desempeño del personal administrativo. Finalmente, la gestión del talento del personal influye positivamente desempeño laboral (r = 0,886; p = 0,000), lo que indica que los empleados de la Red de Salud Aplao rinden mejor cuando son captados, desarrollados y retenidos.

Checasaca (2021), en el estudio *"Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019"*. Con el fin de ver cuál es su relación de la entre gestión de la capacidad y desempeño de los trabajadores de la parte administrativa de los trabajadores de la Universidad Nacional de Educación. Es de nivel descriptivo y correlacional. Se trabajaron en un ambiente laboral de 487 personas y con una muestra de 215 trabajadores. En consecuencia, el 58,1 % califica el rendimiento como medio y el 60,9 % considera que la gestión del talento humano es aceptable. La mayoría de los criterios de gestión y rendimiento se califican como aceptables, lo que sugiere que el personal administrativo tiene una gestión moderada y un rendimiento aceptable. Concluyendo que es positivo la correlación.

Según, Quispe y Sullca (2024), El objetivo era determinar cómo se

desempeñaban el personal administrativo del municipio de Huancayo en sus respectivos puestos de trabajo relacionado al tema de gestión de talento. Se utilizo una metodología correlacional no experimental. La población estaba formada por 744 trabajadores. La muestra contó con 204 empleados. Se demostró que, en la Municipalidad de Huancayo, entre ambas varibles estudiadas tiene una de correlación positiva y significativa (p = 0,000; Rho = 0,809).

Así mismo, Mamani (2024), investiga sobre *"La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ilabaya, 2023"*. El objetivo es ver la influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores administrativo del Municipio de Ilabaya, en Tacna, en 2023. Se empleó una técnica cuantitativa, principalmente descriptiva y explicativa. Teniendo un método de diseño no experimental. Donde la población está compuesta por 290 trabajadores. La muestra está formada por un total de 166 empleados. Según los resultados, el 85 % de los encuestados afirma tener un buen rendimiento laboral y el 75 % es de alta calidad el talento humano. Ambas variables tienen una conexión es positiva débil pero significativa (Rho = 0,285; p = 0,01), lo que sugiere una influencia limitada. En conclusión, el personal administrativo del municipio de Ilabaya obtiene mejores resultados en el trabajo gracias a la gestión del talento humano.

3.1.3. Antecedentes locales

La investigación de Mamani (2025), es *"Procesos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pilcuyo, 2024"*. El desempeño administrativo de los trabajadores del

distrito de Pilcuyo en 2024, Teniendo procedimientos de dirección de la capacidad humana. Se emplean una metodología descriptiva, con una población es de 62 empleados. Toda la población se incluye en la muestra. Los resultados indican que, si bien la eficiencia (71 %) y el trabajo en equipo (62,9 %) son puntos fuertes, la gestión del talento de los trabajadores presenta niveles medios en planificación, integración y crecimiento (61,3 %, 53,2 % y 64,5 %). Ambas variables tienen una correlación que es "positiva" (Rho = 0,384–0,534), y el rendimiento laboral es elevado (66,1 %). Se ha constatado que, si bien el rendimiento laboral es elevado (66,1 %), los niveles de planificación, integración y desarrollo relacionados con las dos variables tiene un nivel medio, indicando una correlación fuerte.

Por otro lado, Payehuanca (2024), su estudio de *"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la corporación Payex S.A.C., Juliaca - 2023"*. El propósito es buscar la dependencia entre la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados de la parte administrativa de la Corporación Payex S.A.C. en Juliaca en 2023. Este estudio tiene un diseño no experimental y es de carácter cuantitativo y descriptivo. Hay un total de veinte empleados. La muestra incluye a toda la población. Los resultados revelaron que, mientras que el rendimiento laboral fue calificado como "muy alto" por el 50 %, "alto" por el 20 % y "aceptable" por el 30 %, lo que indica un buen rendimiento, pero la necesidad de mejorar la formación en el ambiente de trabajo, donde la gestión de talento obtuvo una puntuación de «aceptable» en el 45 % de los casos, «alta» en el 40 % y "baja" en el 15 %. En conclusión, el rendimiento laboral en Corporación Payex S.A.C. está correlacionado positivamente entre las variables de estudio.

Este estudio de Tapia (2021), con *"La gestión del talento humano y el desempeño laboral del centro de producción de bienes y servicios Panificadora y Confitería de la UNA – Puno, periodo 2019"*. El objetivo era determinar en qué medida el rendimiento laboral en la Panadería y Pastelería CPBS de la UNA en Puno en 2019 con respecto al talento humano. Es no experimental, con un diseño descriptivo y cuantitativo. El número total de empleados ascendía a dieciocho. Se incluyó a toda la población en la muestra. Según los resultados, la gestión del talento de trabajadores se consideró mediana en todas las áreas (entre el 55 % y el 65 %), con deficiencias en materia de motivación y formación. Tanto del desempeño y así también del talento humano hay correlación positiva (Rho = 0,809; p < 0,05). Concluyendo que el CPBS Panificadora y Confitería UNA–Puno hay una estrecha "positiva" fuerte (Rho=0.809) entre las variables que se estudiaron, ambos valorados como regulares.

Según, Gonzales (2021), *"La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal del Hotel Libertador – Puno 2018"*. El objetivo era determinar cómo la gestión de recursos humanos basada en competencias influía en el rendimiento laboral del personal y en la atención al cliente en el Hotel Libertador de Puno en 2018. La metodología utilizó un diseño no experimental y un enfoque cualitativo-cuantitativo a nivel descriptivo y correlacional. El total de empleados ascendía a veinticinco. Se incluyó a toda la población en la muestra. En los resultados se muestran que el 56 % de las personas que fueron tomadas las preguntas afirmaron que, en ocasiones, respeta los principios morales; el 68 %, que desempeña sus funciones de forma constante; y el 52 %, que casi siempre alcanza sus objetivos; además, el 56 % mostró dedicación a su trabajo y el 60 %

afirmó que se adapta a los cambios, lo que indica un rendimiento laboral estable y favorable en el hotel. En conclusión, la gestión de recursos humanos basada en las competencias mejora el rendimiento laboral y la atención al cliente en el Hotel Libertador, Puno 2018, al demostrar un nivel suficiente de competencia del personal que garantiza un servicio eficiente y satisfactorio.

En cambio, Cairo (2021), en su tesis *"Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno – 2019"*. La intención es ver cómo se relacionaba el desempeño laboral de los empleados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno con los procedimientos de gestión del talento. En el estudio se utiliza un método que no es experimental, cuantitativa y descriptiva. Hay cuarenta y tres empleados en total. La muestra incluye a toda la población. Teniendo como resultados que el 65,1% de los encuestados son hombres, el 34,9 % son mujeres y el 90,7 % tiene un título universitario; el 53,5 % valora positivamente el talento humano, pero considera que la contratación y la formación son poco frecuentes. En cuanto al rendimiento, el 41,9 % se comunica de forma eficaz, el 55,8 % toma la iniciativa y el 60,5 % lleva a cabo las tareas; la asociación con las competencias humanas es bastante significativa (0,529), lo que donde el mejor desempeño es debido a una buena gestión. En conclusión, el desempeño laboral en la Dirección Regional se ve influido positivamente por la gestión del talento humano, aunque aún hay margen de progreso (rs = 0,529).

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Gestión del talento humano

Según Tamani (2025), se refiere a las instrucciones donde consiste en atraer, formar y retener a los empleados en una empresa, al tiempo que se garantiza que sus capacidades que concuerden con lo que quiere la organización. En la misma línea, Ramírez et al., (2019) señalan que la gestión del talento envuelve determinar y mejorar las competencias del personal, así como crear las condiciones que faciliten su crecimiento continuo y su retención dentro de la organización.

Sin embargo, Arias et al., (2023), la gestión de talento humano objetivo es garantizar que las personas refieran con las competencias privadas para cumplir los objetivos del servicio público. Consideran que, en las empresas públicas, el talento debe gestionarse de forma estratégica, fomentando el liderazgo, la formación y el mérito. Por último, Huaraca-Carhuaricra (2023) indica que las actividades destinadas a atraer, formar, retener y aprovechar a los mejores empleados con el fin de aumentar la sostenibilidad y la productividad de las organizaciones son para la gestión del talento del empleado.

3.2.2. Dimensiones de la gestión del talento humano

Según, Vilcape et al., (2024), se articula en torno a tres características principales que ofrecen un marco exhaustivo para analizar cómo las empresas gestionan a sus empleados. Estos aspectos abarcan desde las evaluaciones de rendimiento y el desarrollo profesional hasta la incorporación de los empleados.

Proceso de selección

El proceso de selección abarca todas las tareas que tienen como objetivo atraer, evaluar y contratar a candidatos que satisfagan los requerimientos del

puesto. La transparencia, la equidad y la adecuación de los candidatos a las necesidades de la institución son los objetivos de este enfoque. Además, un proceso de contratación eficaz garantiza que las capacidades de los nuevos empleados contribuyan a la meta de la empresa. (Vilcape et al., 2024).

Según Jara et al., (2005),escoger un personal es una serie estructurada de pasos que una organización para ver el nivel de los candidatos en relación con las especificaciones del puesto. De este modo, la empresa encuentra al candidato que mejor se ajusta a los requisitos del puesto. Además, este método favorece una selección acorde con los objetivos institucionales, ya que evalúa no solo la idoneidad técnica, sino también factores humanos y actitudinales.

Desarrollo

Por otra parte, la dimensión del desarrollo se define como el conjunto de medidas destinadas a mejorar las competencias de los empleados mediante la coordinación interna, la formación y el fomento de relaciones laborales positivas. Este aspecto fomenta la motivación, la eficiencia y el sentido de comunidad, que afectan a la calidad del servicio público. (Vilcape et al., 2024).

Según Palencia et al., (2011), definen la dimensión del «desarrollo» como el proceso mediante el cual una organización fomenta el progreso gradual de las capacidades, competencias y actitudes de las personas. Según este punto de vista, el desarrollo abarca oportunidades, experiencias y retroalimentación que permiten a las personas alcanzar su pleno potencial y adaptarse a circunstancias cambiantes, más allá de la mera formación reglada. Con el fin de mejorar el rendimiento y el bienestar de las personas que forman parte del entorno organizativo, esta dimensión tiene como objetivo armonizar el aprendizaje continuo con los objetivos institucionales.

Evaluación

Por último, el componente de evaluación se centra en valorar el rendimiento de los trabajadores mediante métodos que identifican tanto los aspectos que deben mejorarse como los puntos fuertes y las deficiencias. Con el fin de garantizar la eficiencia institucional, la evaluación continua fomenta la retroalimentación y adecuadas decisiones en materia de formación, recompensas y ascensos (Vilcape et al., 2024).

Según Carena, (2003), define la dimensión de la evaluación como el conjunto de técnicas utilizadas para recopilar, analizar y valorar datos con el fin de extraer conclusiones bien fundamentadas sobre la eficacia, la calidad o la aplicabilidad de un programa, un procedimiento o un rendimiento. Además, al permitir identificar los avances, los obstáculos y los aspectos que pueden mejorarse, esta dimensión garantiza que las decisiones se basen en la realidad y no en especulaciones. Por lo tanto, la revisión es necesaria para garantizar que los objetivos fijados y los resultados obtenidos sean coherentes.

3.2.3. Teoría del Capital Humano - Becker

Según Becker, citada en Tovar (2017), Donde el personal aportan ideas y da valor a las organizaciones a través de sus conocimientos, habilidades y competencias, que pueden potenciarse mediante inversiones en educación, formación y experiencia. Para el caso de gestión del talento humano, esta teoría sostiene que cualquier inversión en desarrollo profesional, formación o mejora de las habilidades técnicas crea una «reserva de capital» que mejora el rendimiento, la productividad y la competitividad institucional. Además, Tovar (2017), sugiere que, en las organizaciones públicas, esta inversión se justifica si el rendimiento se refleja en la calidad del servicio, la eficiencia operativa. La

teoría del capital humano también sugiere que existe una relación causal entre las características del trabajador.

3.2.4. Teoría de Recursos y capacidades (TRC) - Barney

Barney (1991) citado en Fong et al., (2017), las personas aportan valor a las organizaciones a través de sus conocimientos, habilidades y competencias, que pueden potenciarse mediante inversiones en educación, formación y experiencia. En el caso de gestión de talento, esta teoría sostiene que cualquier inversión en desarrollo profesional, formación o mejora de las habilidades técnicas crea una «reserva de capital» que mejora el rendimiento, la productividad y la competitividad institucional. Además, Tovar (2017) sugiere que, en las organizaciones públicas, esta inversión se justifica si el rendimiento se refleja en la aptitud del asistencia, la eficiencia operativa y gusto de los ciudadanos. La teoría del capital humano también sugiere que existe una relación causal entre las características del trabajador.

3.2.5. Desempeño laboral

Según Mendoza y Arriola (2022), son acciones de un empleado a lo largo de un periodo de tiempo concreto. Las oportunidades, el entorno laboral, las competencias y la motivación influyen en dicho rendimiento. El análisis tanto de la eficacia como de la eficiencia forma parte de la evaluación del rendimiento. Un rendimiento eficaz potencia tanto el éxito de la empresa como el crecimiento profesional del individuo, lo que subraya la importancia de la gestión del rendimiento y la retroalimentación a la hora de maximizar los resultados.

Desde la perspectiva de Zaragoza et al., (2023), el desempeño laboral es la valoración del cumplimiento por parte de un empleado de las tareas y objetivos asignados. Este concepto tiene en cuenta las competencias y los

comportamientos mostrados en el lugar de trabajo, además de la cantidad y la calidad del trabajo realizado. El proceso de evaluación del rendimiento debe ser continuo y metódico.

Según Lluncor et al. (2021), definen el desempeño laboral, cuando cumple sus actividades. Esto implica llevar a cabo tareas concretas, así como mostrar un comportamiento acorde con los propósitos y valores de la empresa. Que son de gran importancia de establecer estándares de rendimiento precisos y cuantificables, y de proporcionar comentarios frecuentes y útiles. Para fomentar un alto rendimiento y progreso continuo, un método eficaz de gestión del rendimiento debe estar vinculado a recompensas y reconocimientos. Sin embargo, según Bautista et al., (2020), la motivación, la aptitud y las oportunidades de cada persona en el trabajo interactúan para determinar su rendimiento laboral. El nivel de motivación de un empleado y el apoyo que recibe son tan importantes para su rendimiento como sus competencias.

3.2.6. Dimensiones del desempeño laboral

Como lo señala Zapata et al., (2023), el desempeño laboral, se articula en torno a tres factores primordiales que permiten evaluar de forma exhaustiva el desempeño de un personal dentro de una empresa.

3.2.7. Productividad

La productividad es un indicador que un trabajador tiene para propósitos a alcanzar en un plazo determinado, manteniendo al mismo tiempo unos estándares adecuados de cantidad y calidad. Analiza la estrecha relación que tiene los empleados y los resultados obtenidos, mostrando cómo se pueden utilizar de forma eficaz el tiempo, los recursos y las habilidades personales. Una alta productividad se asocia tanto a la optimización del desempeño. (Zapata et

al., 2023).

Según Fontalvo et al., (2018), la productividad es la capacidad de lograr mejores resultados a través de la manera correcta de uso de los recursos dispuestos, logrando así un equilibrio entre coste, tiempo y calidad. Esta perspectiva sostiene que la productividad implica algo más que el mero aumento de la producción; también implica hacerlo de forma sensata, eliminando el esfuerzo innecesario y potenciando las capacidades de las personas.

3.2.8. Competencia

El conjunto de habilidades, capacidades y comportamientos que respaldan el desempeño exitoso y autónomo de sus funciones se conoce como "competencia". Abarca tanto aspectos interpersonales como tecnológicos y toma decisiones para la solución de problemas y la comunicación. Una persona competente demuestra dominio de su puesto, flexibilidad ante los cambios y compromiso con el desarrollo continuo en su lugar de trabajo (Zapata et al., 2023).

Tal cual lo refiere Alba et al., (2022), a competencia se define como una cualidad fundamental de una persona que se manifiesta en sus pensamientos, comportamientos y reacciones ante diferentes circunstancias, y que permite predecir la realización satisfactoria de una tarea o actividad. En consecuencia, las competencias incluyen la información, las habilidades, las actitudes y los rasgos de carácter que, al combinarse, permiten a una persona desempeñar sus responsabilidades de forma eficaz y fiable. Por lo tanto, este concepto abarca tanto "qué hacer" como «cómo hacerlo» de forma correcta y coherente.

3.2.9. Eficiencia

Se denomina eficiencia de los recursos disponibles para alcanzar objetivos

predeterminados con el menor desperdicio posible. Para obtener los resultados deseados, esta dimensión integra la planificación, la organización y la capacidad de priorizar tareas. Donde la productividad y la calidad en el lugar de trabajo, la eficiencia involucra realizar las actividades correctamente a la primera, evitar tener que volver a hacerlas y aprovechar al máximo los recursos materiales y humanos (Zapata et al., 2023).

Según Ramírez (2013), define la eficiencia como la capacidad de una organización o de una persona para alcanzar los resultados deseados con el menor tiempo, recursos o esfuerzo posibles. Según este punto de vista, la eficiencia implica llevar a cabo las tareas de forma sistemática y sin desperdicios, de modo que cada acción aporte valor al objetivo fijado. Por lo tanto, una gestión eficaz no solo reduce los gastos, sino que también aprovecha mejor los recursos disponibles y mejora el rendimiento general del sistema.

3.2.10. Teoría de las Necesidades de Maslow

El psicólogo Abraham Maslow, sostiene que el comportamiento y el rendimiento de las personas vienen determinados por el grado en que se satisfacen gradualmente sus necesidades básicas. Este concepto es fundamental para comprender el rendimiento laboral en el ámbito profesional, ya que los trabajadores suelen rendir mejor cuando la empresa satisface sus necesidades en distintos niveles. Esta teoría resulta especialmente pertinente para el sector público, ya que demuestra que elementos como el reconocimiento, la estabilidad, las perspectivas profesionales y la realización personal son tan importantes como los incentivos económicos a la hora de determinar el rendimiento. (Saif, 2024)

3.2.11. Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg, psicólogo, desarrolló dos factores. Según su teoría, el desempeño laboral se ve influido por dos categorías de factores de higiene (como las condiciones de trabajo, las políticas de la organización o la supervisión). Herzberg sostiene que, cuando una empresa mantiene unas condiciones higiénicas adecuadas y fomenta elementos motivacionales que estimulan la dedicación y la innovación, los empleados rinden al máximo (Madero, 2019). Esta teoría es plenamente aplicable al sector público, ya que el rendimiento laboral del personal administrativo se ve influido tanto por las condiciones de la organización como por su sensación de crecimiento profesional y reconocimiento.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Capital humano

Según Becker (1993), Los conocimientos, habilidades y experiencia de vida de los trabajadores, donde que mejoran su capacidad para aportar valor a la empresa se denomina «capital humano». La formación y práctica refuerzan al personal de trabajo, convirtiéndolo en un activo estratégico para aumentar la competitividad y la productividad de la organización.

3.3.2. Clima laboral

El clima organizativo, según Bermejo-Salmon et al., (2022), es un reflejo del estilo de liderazgo, las relaciones entre compañeros de trabajo y la percepción general de la organización. Teniendo un impacto en el desempeño, motivación, la satisfacción y el desempeño en un entorno positivo fomenta la dedicación y facilita los éxitos de la organización. Por ello, resulta fundamental

para la salud de una empresa.

3.3.3. Competencia

La competencia, según Spencer y Spencer (1993), incluye actitudes, habilidades y rasgos de carácter que permiten a una persona trabajar con éxito. Estos rasgos permiten predecir el rendimiento y explican por qué algunas personas obtienen mejores resultados en circunstancias similares. Además, constituyen un componente fundamental de la gestión del talento actual.

3.3.4. Desarrollo del personal

El desarrollo de los empleados, por parte de Arias et al., (2008), mejora las capacidades a través de actividades, las actitudes y los conocimientos de los trabajadores con el fin de promover su progresión dentro de la empresa. Para ayudar a los empleados a adaptarse a las expectativas cambiantes, este método incorpora formación, retroalimentación y experiencias laborales.

3.3.5. Desempeño laboral

Según, Pedraza et al., (2010), definen el rendimiento laboral como el grado en que un empleado que realiza sus actividades y obligaciones que se le han asignado de manera eficiente y con un nivel superior. Evaluar este rendimiento es fundamental para orientar las decisiones sobre formación, promoción y desarrollo continuo, ya que depende de elementos como las capacidades, la motivación y las circunstancias del entorno.

3.3.6. Eficiencia

Según, Ramírez (2013), define la eficiencia de obtener los resultados deseados con menos cantidades de recursos. Implica realizar las tareas de forma sistemática, evitar el despilfarro y aprovechar al máximo los recursos y el tiempo. Una gestión eficaz mejora directamente la productividad y los

procedimientos internos.

3.3.7. *Gestión del talento humano*

Ramírez et al., (2019), indica que la gestión del talento del personal incluye procedimientos y políticas destinados a atraer, formar y retener a los empleados, al tiempo que se garantiza que sus capacidades se ajusten a los objetivos de la organización. Es un procedimiento esencial para su eficiencia de la organización, ya que fomenta el compromiso, la satisfacción laboral y la mejora del rendimiento.

3.3.8. *Motivación laboral*

Para Dolores et al., (2023), La motivación en el lugar de trabajo está relacionada con factores internos como la sensación de logro, el reconocimiento y la promoción profesional, que animan a los trabajadores a esforzarse más y a dedicarse con mayor dedicación. Estos factores mejoran la satisfacción laboral y conducen a un mejor rendimiento, sobre todo cuando la empresa ofrece el entorno ideal para el crecimiento.

3.3.9. *Proceso de selección*

Según Naranjo (2012), El proceso de selección es un conjunto de pasos destinados a encontrar al mejor candidato para un puesto de trabajo. Este procedimiento garantiza que la elección se ajuste a las necesidades de la organización, al comparar las competencias, la trayectoria y las actitudes del candidato con los requisitos del puesto. Además, contribuye a mejorar la calidad de los recursos humanos.

3.3.10. *Productividad*

Para Ramírez et al., (2022), es el uso eficaz y equitativo de los recursos. No se trata solo de aumentar la producción, sino también de hacerlo de forma inteligente, reduciendo el trabajo innecesario y aprovechando las capacidades de las personas. Es un indicador fundamental del rendimiento de una institución.

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

4.1.2. Hipótesis especificas

- Existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.
- Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.
- Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

4.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano (Vilcape et al., 2024)	Proceso de selección	- Incorporación de personal - Transparencia - Proceso de inducción	Likert 1–5 Siempre
	Competencia	- Capacitación - Coordinación - Relaciones personales	Casi siempre A veces Casi nunca
	Evaluación	- Capacitación técnica - Capacitación - Habilidades blandas	Nunca
Variable 2: Desempeño laboral (Zapata et al., 2023)	Productividad	- Calidad de trabajo - Alcanzar metas trazadas - Eficacia	Likert 1–5 Siempre Casi siempre
	Competencia	- Trabajo en equipo - Valores - Apoyo mutuo	A veces Casi nunca Nunca
	Eficiencia	- Cumplimiento de trabajo - Uso del tiempo - Trabajo en equipo - Gestión de recursos	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Hernández et al., (2014), afirman que el enfoque cuantitativo es el más adecuado a la hora de determinar correlaciones y magnitudes entre variables, caracterizándose por la recopilación y posterior estudios de la información, el uso de instrumentos estandarizados y la capacidad de aplicar procedimientos estadísticos para comprobar relaciones y generalizar resultados.

5.2. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

Es razonamiento hipotético-deductivo. Considerando las teorías previas acerca de la conexión entre el rendimiento en el trabajo y la gestión del talento humano, de las cuales se derivaron hipótesis que fueron contrastadas empíricamente mediante el análisis estadístico. Según Hernández et al., (2014) afirman que implica desarrollar hipótesis comprobables y evaluarlas a la luz de datos observables, lo que permite su aceptación o rechazo en función de los resultados. Su aplicación garantizó la validez lógica y empírica al asegurar la coherencia entre la teoría, los objetivos del estudio y sus conclusiones.

5.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es básica, puesto que la finalidad principal es generar conocimiento. López y Fachelli (2015), tiene como objetivo comprender y explicar los fenómenos con el fin de ampliar el marco teórico de una disciplina; en este caso, aporta datos locales que posteriormente pueden orientar las políticas o la investigación aplicada.

5.4. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

Es de tipo correlacional, donde el propósito era determinar la fuerza de la relación. Hadi et al. (2023) este tipo de investigación utiliza el análisis estadístico de los datos recopilados en entornos naturales para determinar la orientación y la impulso de las correlaciones asociarse a las variables sin alterarlas. Mediante este método, fue posible determinar si las dos variables y su comportamiento en el contexto municipal están significativamente correlacionadas.

5.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es no experimental, donde las variables no se manipulan, sino que se observan tal como se presentan en la realidad institucional. López y Fachelli (2015), es un diseño no experimental cuando el investigador se limita a caracterizar y examinar las relaciones entre los acontecimientos en un momento determinado, en lugar de intervenir en ellos o controlarlos. Trabajando con información del 2025, el diseño de este estudio fue asimismo transversal, lo que permitió obtener una visión genera.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Según Otzen y Manterola (2017) la población, son objeto de una investigación y que comparten características similares. En este caso, la población en 2025 estaba formada por 206 empleados administrativos pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Melgar. El cual constituye el universo en el que se examinará la relación entre estas variables, ya que representa a todos los empleados que participan de los procesos de gestión del talento.

Tabla 2

Tabla de distribución de la población

RÉGIMEN LABORAL / CONCEPTO	NÚMERO DE TRABAJADORES
Régimen laboral 276	43
Régimen 728 laboral	1
Régimen laboral 1057 – CAS	48
Ley 3071 / Ley del servicio civil	2
Contrato por locación de servicio	98
Dietas de regidores	9
Pensionistas	5
Total	**206**

5.6.2. Muestra

Hernández et al., (2014), indica que la modelo de una población total que se seleccionó con el fin de recabar datos precisos y fiables sobre el tema objeto de estudio. Para calcular su tamaño se utilizó la fórmula para una población finita, que permite determinar el número mínimo de participantes necesarios cuando el número total de sujetos es limitado. esta fórmula es adecuada para investigaciones donde se busca equilibrio entre precisión estadística y viabilidad de recolección de datos.

La fórmula empleada es la siguiente:

$$\frac{N.Z^2.p.q}{(N-1).e^2+Z^2.p.q}$$

$$n=\frac{206.(1.96)^2.0.5\ .0.5}{(206-1).(0.05)^2+(1.96)^2.0.5\ .0.5}$$

$$n=\frac{197.8424}{1.4729}$$

$$n=134.32$$

$$n=134$$

Donde:

N = Población

N = Muestra

Z = valor correspondiente al nivel de confianza (1.96 para el 95%)

p = probabilidad de éxito (0.5)

q = probabilidad de fracaso (0.5)

E= margen de error permitido (0.05)

Como resultado, la muestra estuvo compuesta por 134 empleados administrativos.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

5.7.1. Técnica

Los datos se recopilaron mediante una encuesta, Hernández et al., (2014), precisan una encuesta tal un método de investigación donde permite recabar información sobre las opiniones, actitudes, creencias, comportamientos o características de un grupo de personas.

Se distribuyó la encuesta entre el personal administrativo del ayuntamiento con el fin de obtener datos precisos en el desempeño laboral y la gestión del talento.

5.7.2. Instrumento

La herramienta de investigación consistió en un cuestionario estructurado que se distribuyó de forma individual para cada variable del estudio. En el formato del cuestionario se utiliza una escala de Likert de cinco puntos (1 = Nunca a 5 = Siempre) para evaluar el desempeño laboral y la gestión del talento humano. La variable 1 se evalúa a través de 18 ítems distribuidos en tres superficies. Se utilizan veinte preguntas para calcular la variable «Rendimiento laboral», que se divide en tres dimensiones. Hay múltiples indicadores en cada dimensión, y cada indicador se evalúa utilizando criterios específicos.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ

5.8.1. Confiabilidad

Se realizó una prueba piloto con treinta miembros de la muestra para determinar la fiabilidad. Donde se empleó el alfa de Cronbach, que permite ver la firmeza recluye de los ítems del instrumento.

Los resultados demostraron que las respuestas presentaban estabilidad y consistencia, con un coeficiente superior al valor mínimo admisible de 0,70.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad: Variable 1

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.912	18

Nota. Elaborado en el Software SPSS.

El valor obtenido (α = 0.912) muestra una elevada consistencia interna, lo que lo hace adecuado para la investigación cuantitativa.

Tabla 4

Estadística de fiabilidad: Variable 2

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.887	20

Nota. Elaborado en el Software SPSS.

La gran fiabilidad del instrumento y su idoneidad para realizar análisis estadísticos adicionales quedan confirmadas por el coeficiente obtenido (α = 0,887).

5.8.2. Validez

Para garantizar que cada ítem se ajustara a los objetivos y aspectos del estudio, los instrumentos se validaron recurriendo a la opinión de expertos. Este procedimiento permitió evaluar, antes de la administración final, la organización, la idoneidad, la pertinencia y tener en claro el tipo de instrumento.

Escurra (2020), se basa en una evaluación realizada por expertos que determina si los ítems reflejan con precisión el constructo que se está midiendo. Un especialista con formación y experiencia en el campo evaluó el instrumento de acuerdo con este criterio.

En cuanto al evaluador experto, cabe destacar los siguientes detalles:

Tabla 5

Validación de instrumentos

Experto	Grado académico	Criterio general
Benigno Callata Quispe	Doctor en Administración	Aprobado (C ≥ 75%)

Nota. Elaboración propia

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

En el estudio se realiza la recopilación, estructuración, exposición y valoración sistemática de datos mediante un procedimiento ordenado de investigación y evaluación mediante cuestionarios y encuestas. Este procedimiento simplifica la adquisición de conclusiones sólidas, lo que favorece la elección fundamentada. Procesando los datos en la versión 27 del software SPSS y la hoja de cálculo Excel.

5.10. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

En el estudio se utilizó la prueba Tau-b de Kendall, según Sampieri et al. (2014), para contrastar la hipótesis empleando el método de SPSS, se obtienen las medidas simétricas y, en consecuencia, se obtiene el resultado del valor P. Con la estructura siguiente:

5.11. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL DE ESTUDIO

Planteamiento de la hipótesis general de estudio

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

H1: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

Nivel de significancia

Por lo tanto, el nivel de relevancia sería de la siguiente forma:

Alfa 5% = α = 0.05

Prueba Estadistica

Se aplicó el test estadístico Tau-b de Kendall

Cálculo de P – valor

Tabla 6

Calculo P-valor de la hipótesis general

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,293	,057	5,164	,001
N de casos válidos		134			

a. No se parte de la hipótesis nula.
b. Se parte de la hipótesis nula cuando se utiliza el error estándar asintótico.

Nota. Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística

Interpretación y decisión

El valor de correlación de 0,293 de significancia estimado de 0,001. Este resultado respalda la conclusión es una relación “positiva débil”, significativa. En los casos en que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor de significación es inferior a 0,05, indicando que existe una relación significativa entre las variables analizadas en una muestra de 134 casos auténticos.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

H1: Existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

Nivel de Significancia.

Por lo tanto, el nivel de relevancia sería de la siguiente forma:

Alfa = 5%, α = 0.05

Estadístico de prueba.

Se aplicó el test estadístico Tau-b de Kendall

Cálculo de P – valor

Tabla 7

Cálculo de P-valor del primer especifica hipótesis.

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal.	Tau-b de Kendall.	,239	,073	3,253	,001
Número de casos val.		134			

a. No se parte de la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística

Interpretación y decisión

El coeficiente de correlación de 0,239 con un nivel de significación estimado de 0,001. Este resultado implica una relación entre las variables de la investigación "positiva débil", pero estadísticamente significativa. A partir de una muestra de 134 casos válidos, admitiendo a la hipótesis alternativa y rechazando a la hipótesis nula, ya que el valor de significación es inferior a 0,05. Indicando significancia entre variables.

Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

Nivel de Significancia.

Alfa = 5%, α = 0.05

Estadístico de prueba.

Se aplicó el test estadístico Tau-b de Kendall

Cálculo de P – valor

Tabla 8

Cálculo de P-valor de la especifica 2 de hipótesis.

Medidas simétricas

		Valor.	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada
Ordinal por ordinal.	Tau-b de Kendall.	0,170	0,58	2,926	,001
N de casos válidos		134			

a. No se parte de la hipótesis nula.
b. Se parte de la hipótesis nula cuando se utiliza el error estándar asintótico.
Nota. Elaboración propia.

Interpretación y decisión

El coeficiente de correlación de 0,170 con una significancia de 0,001. Este resultado sugiere que las variables, presentan una asociación positiva muy débil, siendo significativa. Basándonos en una muestra de 134 casos válidos, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, ya que el valor de significación es inferior a 0,05. Indicando una significancia entre variables.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

Ha: Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.

Nivel de Significancia.

Alfa = 5%, α = 0.05

Estadístico de prueba.

Se empleó el test estadístico Tau-b de Kendall

Cálculo de P – valor

Tabla 9

Cálculo P-valor de la hipótesis específica 3

Medidas simétricas

		Valor.	Error estándar asintótico[a]	T aproximada[b]	Significación aproximada.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0,219	0,61	3,608	,001
N de casos válidos		134			

a. No se parte de la hipótesis nula.
b. Se parte de la hipótesis nula cuando se utiliza el error estándar asintótico.
Nota. Las medidas simétricas perteneciente a la prueba estadística

Interpretación y decisión

Se tiene un valor de correlación de 0,219 con un nivel de significación estimado de 0,001. Este resultado sugiere que las variables objeto de estudio presenta "positiva débil", siendo significativa. Basándonos en una muestra de 134 casos válidos, admitiendo a la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula, ya que el valor de significación es inferior a 0,05, indicando que hay significancia.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 10

Correlación en Niveles.

Correlación	
Valor	**Significado**
-1,00	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa media
-0,50	Correlación negativa débil
-0,25	Correlación negativa muy débil
0,00	No existe correlación alguna entre las variables
0,25	Correlación positiva muy débil
0,50	Correlación positiva débil
0,75	Correlación positiva media
0,90	Correlación positiva muy fuerte
1,00	Correlación positiva perfecta

Nota. Hernández Sampieri (2014)

Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Talento Humano	,202	134	,000	,847	134	,000
Desempeño	,178	134	,000	,887	134	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Extraído del software SPSS27

Interpretación.

Las variables “Capital humano” y “Desempeño” arrojan valores p de 0,000 en las pruebas de Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov, siguiendo una distribución normal, ya que estos valores p son inferiores a 0,05. Donde se admite la hipótesis alternativa y en cambio con la hipótesis nula es lo contrario. Por lo tanto, para examinar cuando relacionado están las variables, aplicando el Rho de Spearman.

Análisis de resultados

Tabla 12

Correlación del objetivo general

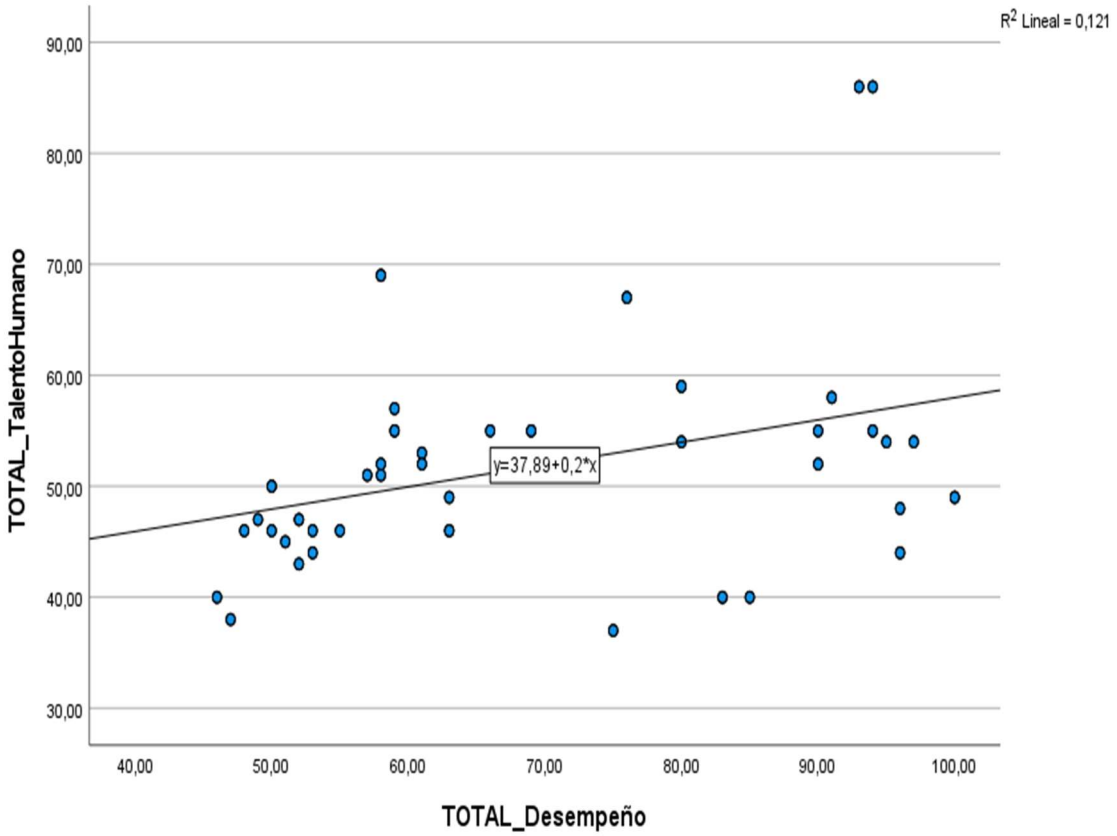
Correlaciones				
			Talento Humano	Desempeño
Rho de Spearman	Talento Humano	Coeficiente de correlación.	1,000	,396**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N.	134	134
	Desempeño	Coeficiente de correlación.	,396**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N.	134	134

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

Nota. Software SPSS 27

Figura 1

Correlación del objetivo general



Nota. Extraído del software SPSS 27

Se interpreta

Los resultados de la prueba Rho de Spearman muestran una correlación "débilmente positiva" entre el talento humano y el rendimiento, con un valor de 0,396 y un nivel de significación bilateral de 0,000. Esto sugiere que existe una asociación estadísticamente variación sustancial entre las dos variables. A partir de una muestra de 134 casos válidos, Donde rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa.

Correlación del objetivo específico 1.

Tabla 13

Para el objetivo específico 1 su correlación.

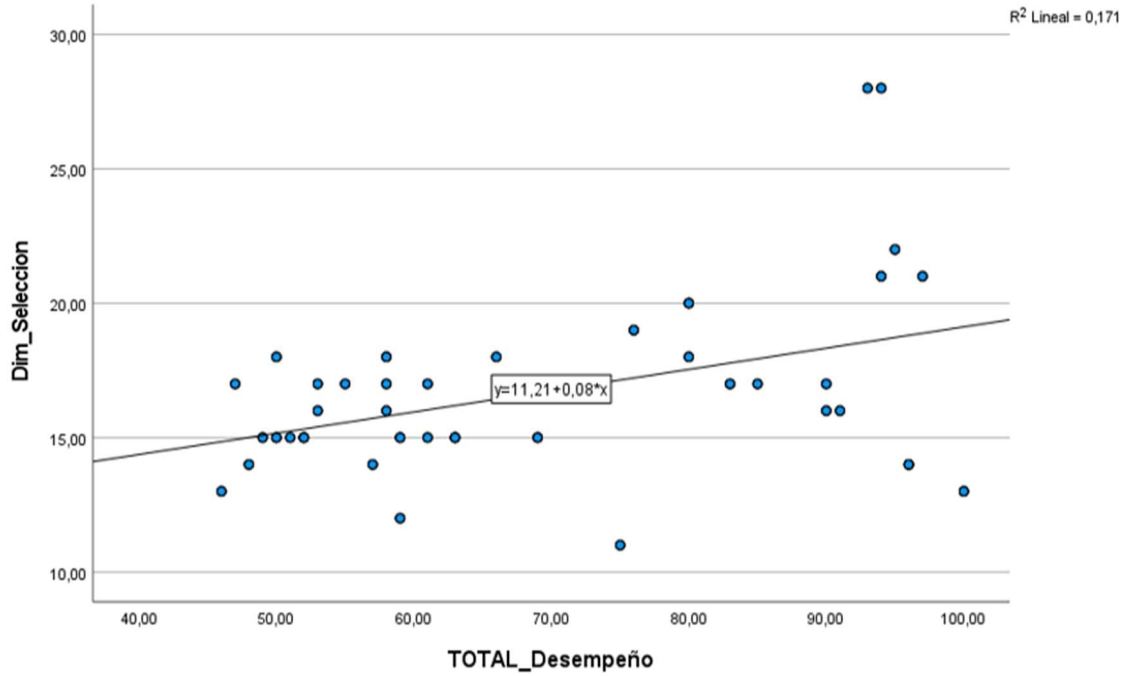
Correlaciones				
			Selección	Desempeño
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación.	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N.	134	134
	Desempeño	Coeficiente de correlación.	,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	134	134

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

Nota. Software SPSS27

Figura 2

Correlación del objetivo específico 1



Nota. Extraído del software SPSS 27

Se interpreta

Con un nivel de significación bilateral de 0,001 y un valor de correlación de 0,295, Rho de Spearman es una prueba que indica una asociación positiva débil de la variable "desempeño" y dimensión "Selección". Es decir que asociación estadísticamente significativa entre ambas variables al nivel de 0,01. A partir de una muestra de 134 casos válidos, se concluye que existe una fuerte relación entre la selección de talento y el rendimiento, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa.

Correlación del objetivo específico 2.

Tabla 14

Para el objetivo específico 2 su correlación.

Correlaciones

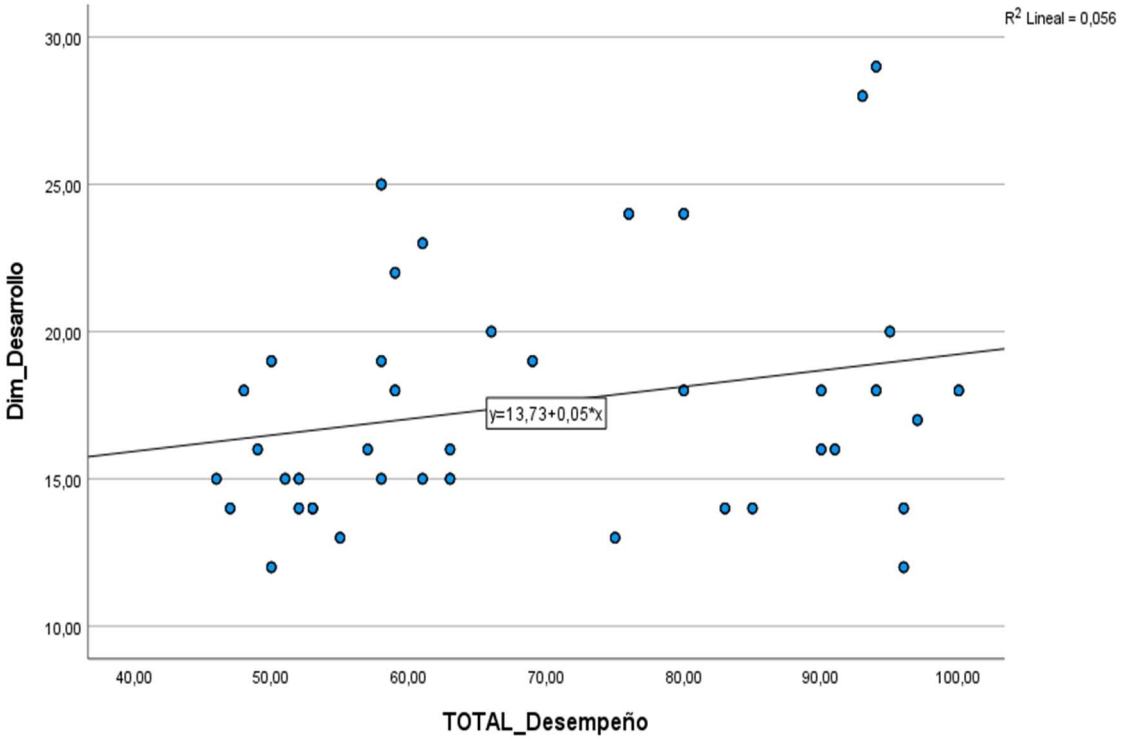
			Desarrollo	Desempeño
Rho de Spearman	Desarrollo	Coeficiente de correlación.	1,000	,233**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N.	134	134
	Desempeño	Coeficiente de correlación.	,233**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N.	134	134

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

Nota. Extraído del software SPSS 27

Figura 3

Correlación del objetivo específico 2



Nota. Extraído del software SPSS27

Se interpreta

Con un valor de 0,233 y un nivel de significación bilateral de 0,007, los resultados de la prueba Rho de Spearman indican una correlación positiva débil entre la dimensión "Desarrollo" y la variable "Desempeño". A partir de una muestra de 134 casos válidos, El valor p es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, lo que indica una fuerte correlación entre el progreso del talento humano y el rendimiento.

Correlación del objetivo específico 3

Tabla 15

Para el objetivo específico 3 su correlación.

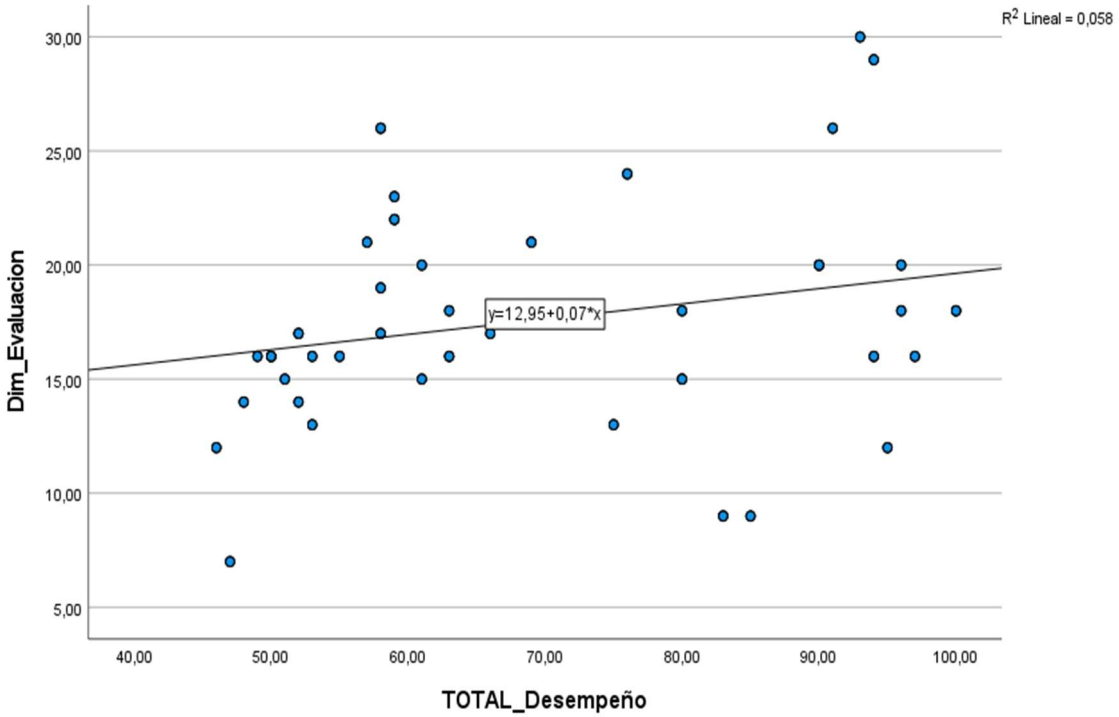
Correlaciones

			Evaluación	Desempeño
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación.	1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N.	134	134
	Desempeño	Coeficiente de correlación.	,295**	1,000
		Sig. (bilateral).	,001	.
		N.	134	134

Nota. Extraído del software SPSS27

Figura 4

Correlación del objetivo específico 3



Nota. Extraído del software SPSS27

Se interpreta

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman evidenciaron una correlación positiva de baja intensidad entre la dimensión Evaluación y la variable Rendimiento, con un factor de 0,295, con una significancia bilateral de 0,001. Debido a que el valor de significancia es inferior al 1 % ($p < 0,01$), se determina estadísticamente significativa. Donde se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, lo que permite inferir que una conveniente evaluación del talento humano se asocia con un mejor rendimiento laboral del personal administrativo, aunque la intensidad de esta relación es débil.

6.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La finalidad de esta investigación fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Melgar, 2025. Se concluyó que hay una correlación positiva de baja magnitud entre las dos variables de estudio (ρ = 0,396) según los resultados de la prueba Rho de Spearman, teniendo un nivel bilateral de significancia de 0,000. Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula, ya que el valor observado estuvo por debajo del límite de significación (p < 0,05), es decir, que la asociación que se encontró es válida. Según estos hallazgos, una mejor gestión del talento humano se relaciona con un mayor rendimiento laboral. Por lo tanto, la fuerza de esta relación es baja o mediana.

Este resultado concuerda con la bibliografía local y nacional analizada. Por ejemplo, Espinoza y Montalvo (2021) descubrieron que el rendimiento del personal administrativo se ve significativamente afectado por la gestión de talento. En la Red de Salud de Aplao, Ticlla (2024) observó una asociación positiva sólida entre ambos factores. En la Municipalidad Provincial de Huancayo, Quispe y Sullca (2024) demostraron una asociación favorable y notable. La gestión de recursos humanos del Municipio Provincial de Melgar está vinculada al rendimiento, pero aún debe reforzarse mediante la mejora de los procedimientos de elección, formación, estimación y motivación de los trabajadores, según indica el coeficiente más bajo de este estudio.

En cuanto al primer objetivo específico, los datos recolectados revelaron una relación positiva de baja magnitud entre el rendimiento laboral y la dimensión Selección, con un coeficiente Rho de Spearman de 0,295 y una significancia

estadística de 0,001. Estos resultados sugieren que el proceso de selección, cuando se basa en criterios relevantes, tiene un efecto positivo en el rendimiento del personal administrativo, aunque este impacto es limitado en cuanto a magnitud. En esta dirección, Figueroa et al. (2024) indican que una adecuada selección influye de manera positiva en la productividad y el compromiso de los colaboradores. Demera y Bravo (2024) subrayan que el procedimiento de inclusión de personal es un factor esencial en la administración del talento humano, ya que ayuda a mejorar el rendimiento en el entorno laboral.

Con un valor p de 0,007 y un coeficiente de 0,233, se observó que el desarrollo tenía una relación marginalmente positiva con el rendimiento laboral en relación con el segundo objetivo definido. El resultado pone de manifiesto la fuerte correlación existente entre el rendimiento del personal y los programas de desarrollo, tales como la educación, la formación y la mejora de las competencias. Sin embargo, la escasa intensidad de esta relación sugiere que es posible que la institución no esté haciendo un uso adecuado o sistemático de estas iniciativas. Este resultado respalda la afirmación de Curiel (2022) de que el rendimiento laboral se beneficia de la formación y la mejora continua. También concuerda con las conclusiones de Mamani (2025), según las cuales un municipio de Puno contaba con métodos de desarrollo del talento humano de nivel medio.

Existe una correlación significativa (r = 0,295; p = 0,001) entre el rendimiento laboral y la evaluación en relación con el tercer objetivo especificado. Esto indica que el rendimiento del personal administrativo está correlacionado positivamente con la evaluación del talento humano. Este resultado concuerda con las conclusiones de Checasaca (2021) y Cairo (2021), quienes descubrieron

una correlación positiva entre ambas, tales como desempeño y la gestión del talento. Sin embargo, al igual que en los demás aspectos, la correlación fue débil, lo que sugiere que la evaluación podría reforzarse mediante criterios precisos, retroalimentación continua y seguimiento de los resultados.

En síntesis, los resultados demuestran, que el personal administrativo en su desempeño laboral de la Provincia Municipal de Melgar, en 2025, presenta de manera positiva la correlación y significativa con la gestión del talento del personal y sus dimensiones: selección, desarrollo y evaluación. Con el fin de mejorar la eficacia administrativa y la calidad del servicio público, es necesario reforzar las políticas institucionales de gestión del talento, de manera esencial en los ámbitos de su formación, tanto para ver el desempeño, la motivación y la selección basada en competencias, tal y como indican las correlaciones débiles.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se comprobó, en relación con el objetivo general, que el desempeño laboral de los trabajadores de la parte administrativa de la Municipalidad Provincial de Melgar durante el año 2025 mantiene una relación positiva de baja intensidad y estadísticamente significativa con la gestión del talento humano. El análisis mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de 0,396, con una significancia de 0,000, inferior al nivel de 0,05. Asimismo, el estadístico Tau-b de Kendall registró un coeficiente de 0,293 y un valor de significancia de 0,001. En consecuencia, se admitió la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

SEGUNDA: En relación con el primer objetivo específico, se identificó una relación positiva de baja intensidad y estadísticamente significativa entre la dimensión Selección y el desempeño laboral. El análisis mediante Tau-b de Kendall obtuvo un coeficiente de 0,239 con una significancia de 0,001, mientras que el Rho de Spearman registró un coeficiente de 0,295 y un valor de significancia de 0,001. Al ser el valor de significancia menor a 0,05, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico, se identificó una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral. De acuerdo con la prueba Rho de Spearman, el coeficiente obtenido fue de 0,233 y el p-valor = 0,007; asimismo, mediante Tau-b de Kendall se obtuvo un coeficiente de 0,170 y un p-valor = 0,001. En consecuencia, al ser

el p-valor menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

CUARTA: En cuanto al tercer objetivo específico, la dimensión Evaluación del talento humano presenta una relación positiva de baja intensidad y estadísticamente significativa con el desempeño laboral. El análisis mediante el coeficiente Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de 0,219 con un valor de significancia de 0,001. De igual manera, el coeficiente Rho de Spearman obtuvo una significancia de 0,001, confirmando relación significativa. En consecuencia, al ser el valor de significancia inferior a 0,05, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Razón del estudio que salió positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se recomienda a Municipalidad Provincial de Melgar al área de la oficina de la cual se encarga del recurso humano, fortalezca las políticas y estrategias orientadas a la administración del talento humano. Para ello, resulta conveniente impulsar una gestión basada en competencias, fortalecer la comunicación interna, promover procesos meritocráticos y adecuar las funciones del personal a los objetivos institucionales, eficiencia organizacional, la productividad y la calidad de los servicios.

SEGUNDA: Sugiere a la Municipalidad Provincial de Melgar, que consolide los procedimientos de contratación a los empleados mediante la definición de contornos ocupacionales acordes con cada puesto, la aplicación de criterios técnicos y objetivos durante la evaluación y transparencia en la valoración de las competencias de los postulantes. Estas acciones contribuirán a incorporar personal idóneo, favoreciendo un mejor desempeño en las funciones administrativas y una respuesta más eficiente a las necesidades institucionales.

TERCERA: Se sugiere que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Melgar implemente un programa permanente de capacitación y desarrollo del talento humano, orientado al fortalecimiento de las capacidades técnicas, administrativas y actitudinales del personal. Dicho programa

debería incluir contenidos relacionados con la gestión pública, atención al ciudadano, administración documental, herramientas digitales, trabajo colaborativo y ética institucional, con el propósito de elevar el desempeño laboral y mejorar la calidad de la gestión administrativa.

CUARTA: Se recomienda a Municipalidad Provincial de Melgar implemente un sistema técnico de evaluación del desempeño sustentado en indicadores objetivos y medibles, acordes con las funciones y responsabilidades asignadas al personal administrativo. Asimismo, se sugiere que este proceso se desarrolle de manera periódica e incorpore mecanismos de retroalimentación, planes de mejora continua, reconocimiento al desempeño sobresaliente y seguimiento de los avances alcanzados. La aplicación de estas acciones contribuirá a fortalecer la productividad, optimizar la calidad del trabajo y promover una gestión institucional orientada a resultados.

REFERENCIAS

Alba, M. A., Cardénas, L., Arana, C. M., Betancur, J. D., y Restrepo, A. M. (2022). Estudio de revisión sobre el concepto de competencias en el ámbito organizacional. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, *18*(2), 202–220. https://doi.org/10.15332/22563067.8176

Alcala, C. (2023). *Ingresos reales de los trabajadores se ubican 5,8% por debajo de los niveles prepandemia*. La República. https://larepublica.pe/economia/2023/10/25/bcrp-ingresos-reales-de-los-trabajadores-se-ubican-58-por-debajo-de-los-niveles-prepandemia-2101525?utm_source=chatgpt.com

Arias, I. P., Guerrero, K. G., Orozco, W. H., Castro, G. J., y Caminos, W. G. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas: The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, *4*(2), 3736–3749. https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867

Arias, L., Portilla, L. M., y Villa, C. (2008). El desarrollo personal en el proceso de crecimiento individual. *Scientia Et Technica*, *16*(40), 117–119. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84920454022

Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, *7*(1), 54–60. https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Becker, G. S. (1993). *Human Capital*. University of Chicago Press. https://doi.org/10.7208/CHICAGO/9780226041223.001.0001

Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., y Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, *28*(3). https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004

Brandenberg, K. (2024). *Estado global del lugar de trabajo de Gallup 2024*. https://www.tasb.org/news-insights/gallup-state-of-the-global-workplace-2024?utm_source=chatgpt.com

Cairo, Y. (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 maestria, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17443

Cancharani, D. (2025). *Sueldo público creció 66% en la última década y supera al privado en 27%*. La República. https://larepublica.pe/economia/2025/10/07/sueldo-publico-crecio-66-en-la-ultima-decada-y-supera-al-privado-en-27-hnews-244811?utm_source=chatgpt.com

Carena, S. (2003). La dimensión formativa de la evaluación: un enfoque pedagógico. *Diálogos Pedagógicos*, *1*(1), 22–32. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3976136yinfo=resumenyidioma=ENG

Checasaca, A. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019* [Tesis de maestria, Universidad Nacional de Educacion]. https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/ab1e1e78-3217-4db1-990c-0718497ef21c

Chuqui, L. (2021). *La gestión de la administración del talento humano y el desempeño laboral de la cooperativa de ahorro y crédito sol de los andes de la ciudad de Riobamba* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8617

Condor, C. (2023). *Gestión de la administración del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Servicios y Mantenimiento JR de Quito- Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10961

Curiel, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de Riohacha DETC* [Tesis de pregrado, Universidad de la Guajira]. https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/entities/publication/777a37e8-b943-4d94-851e-8967d4bf0c3c

Demera, E., y Bravo, M. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Distrito 13D11 Salud, Ecuador. *Reincisol*, *3*(6), 6211–6233. https://doi.org/10.59282/reincisol.v3(6)6211-6233

Dolores, E., Salazar, J. F., y Valdivia, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, *13*(26), 471. https://doi.org/10.23913/RIDE.V13I26.1478

Espinoza, K., y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.° VIII-Sede*

Huancayo en tiempos de COVID-19. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409

Figueroa, E., Tortolero, R., Herrera, M., y Sotelo, J. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. *Academia y Negocios*, *10*(2), 210–221. https://doi.org/0.29393/RAN10-13GTER40013

Fong, C., Flores, K. E., y Cardoza, L. M. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova Scientia*, *9*(19), 411–440. https://doi.org/10.21640/NS.V9I19.739

Fontalvo, T., De La Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, *16*(1), 47–60. https://doi.org/10.15665/DEM.V16I1.1375

Gallup, I. (2025a). *El compromiso de los empleados en EE. UU. y Canadá disminuye y ahora se iguala con América Latina.* https://www.prnewswire.com/news-releases/us--canada-employee-engagement-slips-now-ties-with-latin-america-302435181.html?utm_source=chatgpt.com

Gallup, I. (2025b). *El compromiso global de los empleados cae por segunda vez en 12 años, lo que le cuesta a la economía mundial 438 mil millones de dólares.* https://www.prnewswire.com/news-releases/global-employee-engagement-drops-for-only-the-second-time-in-12-years-costing-the-worlds-economy-us438-billion-302434901.html?utm_source=chatgpt.com

Gonzales, E. (2021). *La gestión de talento humano por competencias y su influencia en el desempeño laboral y buen trato al cliente del personal*

del Hotel Libertador - Puno 2018 [Tesis de maestria, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16947

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., y Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. https://doi.org/10.35622/inudi.b.073

Hernández, R., Fernández, C., y del Pilar Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.

Huaraca-Carhuaricra, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, *9*(18), 175–198. https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10

Jara, A. M., Asmat, N. S., Alberca, N. E., y Medina, J. J. (2005). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana*, *23*(83), 740–760. https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/

Lluncor, M. A., Cacho, A., Zegarra, W. E., y Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas. *Revista Científica Pakamuros*, *9*(1). https://doi.org/10.37787/yyxgep18

López-Roldán, P., y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. In *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://investiga.upo.es/documentos/62317ae71c8c230da2b436ff

Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, *29*, 1–18. https://doi.org/10.15174/au.2019.2153

Mamani, D. (2024). *La influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ilabaya, 2023* [Tesis de maestria, Universidad Privada de Tacna]. https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3922

Mamani, L. (2025). *Procesos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pilcuyo, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/24507

Mendoza, J. S., y Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), 6057–6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento y Gestión*, *32*, 83–114. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1657-62762012000100005ylng=enynrm=isoytlng=es

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227–232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Palencia, E., Gutiérrez, E., Infante, J. M., y Cantu, P. C. (2011). La teoría del desarrollo humano y sustentable: hacia el reforzamiento de la salud

como un derecho y libertad universal. *Estudios Sociales*, *19*(37), 253–279. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextypid=S0188-45572011000100010ylng=esynrm=isoytlng=es

Payehuanca, D. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la corporación PAYEX S.A.C., Juliaca - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/23042

Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, *16*(3), 493–505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1315-95182010000300010ylng=esynrm=isoytlng=es

Pulso Regional de LHH. (2025). *El 70% de las empresas asegura que tener talento clave es un "desafío significativo."* https://lhh.pe/el-70-de-las-empresas-asegura-que-tener-talento-clave-es-un-desafio-significativo/?utm_source=chatgpt.com

Quispe, J., y Sullca, J. (2024). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancayo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Peru]. https://repositorio.uncp.edu.pe/items/bad85582-5e92-4c1a-affa-d9c308ab0aa1

Ramírez, C. (2013). El concepto de eficiencia y su importancia en la administración pública. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3448738

Ramírez, G. G., Magaña, D. E., y Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, *7*(20), 189–208. https://doi.org/10.36791/TCG.V8I20.166

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Información Tecnológica*, *30*(6), 167–176. https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167

Ramos, A. (2025). *OIT: desempleo crece y la informalidad en Perú lidera entre los países de Latinoamérica*. La República. https://larepublica.pe/economia/2025/02/13/oit-desempleo-crece-y-la-informalidad-en-peru-lidera-entre-los-paises-de-latinoamerica-hnews-960984?utm_source=chatgpt.com

Saif, B. D. (2024). Hacia un modelo dinámico de las necesidades humanas: un análisis crítico de la jerarquía de Maslow. *Revista Internacional de Investigación y Ciencia Con Enfoque Multidisciplinario*, *2*(3), 1028–1046. https://doi.org/10.59653/ijmars.v2i03.674

Sánchez, S., y Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, *24*(2), 133–146. https://doi.org/10.18359/rfce.2216

Spencer, L. M., y Spencer, S. M. (1993). *Competencia en el trabajo: modelos para un desempeño superior*. Wiley. https://www.wiley.com/en-us/Competence+at+Work%3A+Models+for+Superior+Performance-p-9780471548096

Tamani, J. (2025). Transformación digital y gestión del talento humano: revisión sistemática de evidencia científica 2020–2024. *Revista INVECOM*, *6*(2), 1–9. https://doi.org/10.5281/zenodo.15748029

Tapia, Y. (2021). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral del Centro de Producción de Bienes y Servicios Panificadora y Confitería de la UNA - Puno, periodo 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16514

Ticlla, R. (2024). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao, Arequipa - 2023* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14969

Tovar, B. A. (2017). La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, *26*(51), 45–56. https://doi.org/10.20983/noesis.2017.1.3

Vilcape, W. J., Tocas, C., y Mora, J. G. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en Asociaciones Sociales Privadas de Lima Metropolitana. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *23*, 224–241. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10

Zapata, Z. A., Napán, A. C., y Meza, R. (2023). Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de La UCSA*, *10*(2), 20–31. https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020

Zaragoza, W. A., Pineda, J. A., Salazar, L. A., y Silva, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, *5*(1), 1–12. https://doi.org/10.53897/CP.V5I1.638

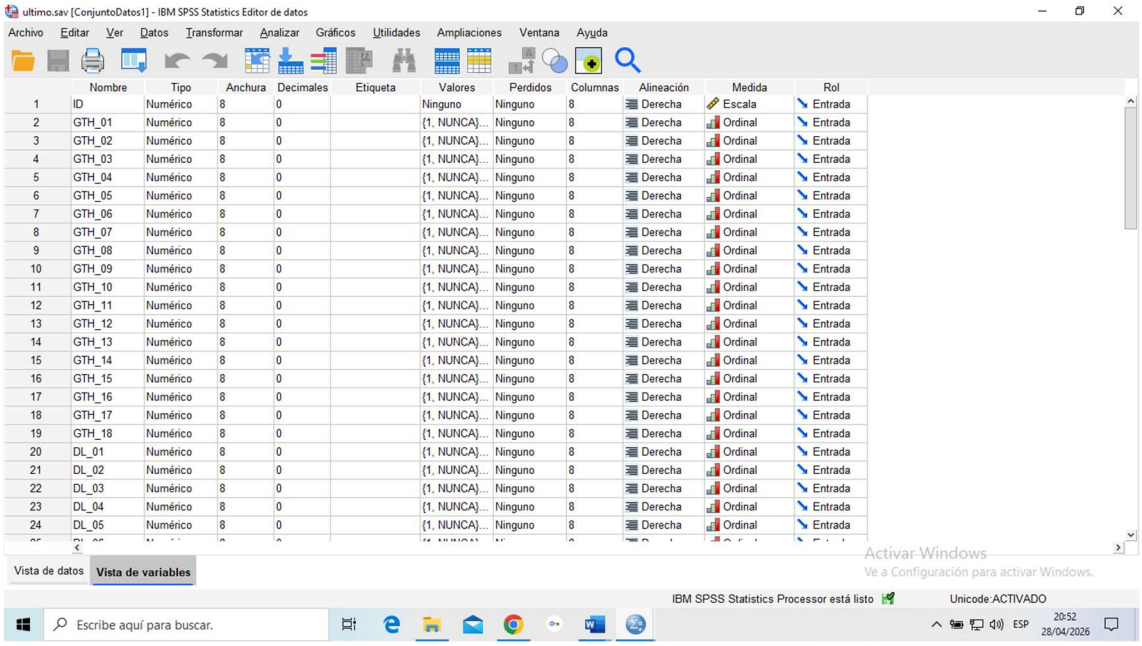
ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025? **Problemas específicos** ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025? ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025? ¿Cuál es la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025?	**Objetivo General** Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025. **Objetivos Específicos** Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025. Identificar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025. Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.	**Hipótesis General** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025. **Hipótesis Específicas** Existe relación significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025. Existe relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025. Existe relación significativa entre la evaluación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Melgar 2025.	**Variable 1:** Gestión del talento humano (Vilcape et al., 2024) **Variable 2:** Desempeño laboral (Zapata et al., 2023)	- Proceso de selección - Competencia - Evaluación - Productividad - Competencia - Eficiencia	- Incorporación de personal - Transparencia - Proceso de inducción - Capacitación - Coordinación - Relaciones personales - Capacitación técnica - Capacitación - Desarrollo de habilidades blandas - Calidad de trabajo - Alcanzar metas trazadas - Eficacia - Trabajo en equipo - Valores - Apoyo mutuo - Cumplimiento de trabajo - Uso del tiempo - Trabajo en equipo - Gestión de recursos	**Enfoque de investigación** Cuantitativa **Tipo de investigación** De tipo básica **Diseño de investigación** Correlacional No experimental de corte transversal **Población y muestra** Población: 206 del personal administrativo Muestra: 134 **Técnicas e instrumentos** Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2 MATRIZ DE DATOS



ultimo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

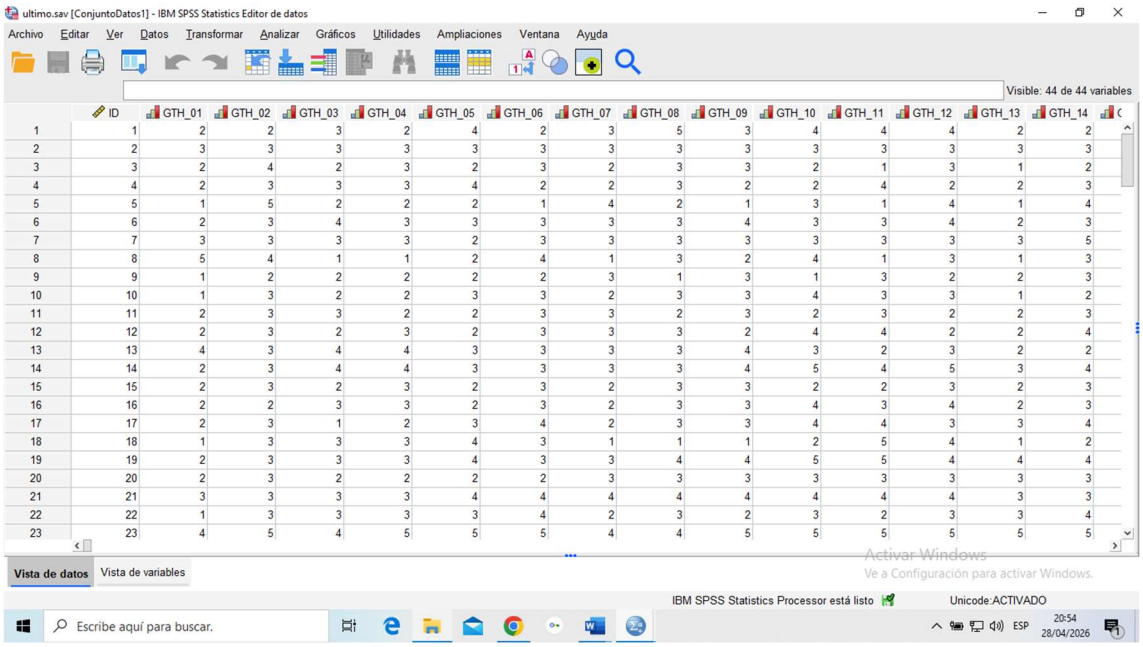
	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ID	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	GTH_01	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	GTH_02	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	GTH_03	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GTH_04	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	GTH_05	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	GTH_06	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	GTH_07	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	GTH_08	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	GTH_09	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	GTH_10	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	GTH_11	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	GTH_12	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	GTH_13	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	GTH_14	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	GTH_15	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	GTH_16	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	GTH_17	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	GTH_18	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	DL_01	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	DL_02	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	DL_03	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	DL_04	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	DL_05	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Escribe aquí para buscar. ESP 20:52 28/04/2026



ultimo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 44 de 44 variables

	ID	GTH_01	GTH_02	GTH_03	GTH_04	GTH_05	GTH_06	GTH_07	GTH_08	GTH_09	GTH_10	GTH_11	GTH_12	GTH_13	GTH_14
1	1	2	2	3	2	4	2	3	5	3	4	4	4	2	2
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	1	2
4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3
5	5	1	5	2	2	2	1	4	2	1	3	1	4	1	4
6	6	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3
7	7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5
8	8	5	4	1	1	2	4	1	3	2	4	1	3	1	3
9	9	1	2	2	2	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3
10	10	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	2
11	11	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3
12	12	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	4
13	13	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2
14	14	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4
15	15	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3
16	16	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3
17	17	2	3	1	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4
18	18	1	3	3	3	4	3	1	1	1	2	5	4	1	2
19	19	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4
20	20	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	21	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
22	22	1	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4
23	23	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Escribe aquí para buscar. ESP 20:54 28/04/2026

INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO 1: CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado/a participante:

Esta investigación es realizada con fines académicos. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Marque con una "X" valorando cada ítem según la escala:

Categoría de respuesta	Símbolo	Valor asignado
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	A	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

ÍTEMS	N	CN	A	CS	S
DIMENSIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN					
Indicador: Incorporación de personal					
1. En la municipalidad, los criterios de selección son claros para todos los candidatos.	1	2	3	4	5
2. La incorporación de personal respeta el perfil previamente definido por la institución.	1	2	3	4	5
Indicador: Transparencia					
3. En la municipalidad se promueve la transparencia en los procesos de evaluación y retroalimentación.	1	2	3	4	5
4. Los objetivos y expectativas del puesto son comunicados con claridad por los superiores.	1	2	3	4	5
Indicador: Proceso de inducción					
5. El proceso de inducción facilita la adaptación rápida y eficaz al puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
6. Durante la inducción se brinda retroalimentación constante sobre el desempeño inicial.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESARROLLO					
Indicador: Capacitación					
7. La municipalidad promueve programas de capacitación continua para fortalecer las competencias del personal.	1	2	3	4	5
8. Las capacitaciones se planifican de acuerdo con las necesidades del puesto y objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
Indicador: Coordinación					
9. Existe coordinación efectiva entre áreas para promover el crecimiento profesional del personal.	1	2	3	4	5
10. Los jefes incentivan la comunicación y coordinación entre los miembros de su equipo.	1	2	3	4	5
Indicador: Relaciones personales					
11. En la municipalidad se fomenta un clima laboral basado en el respeto y la colaboración.	1	2	3	4	5
12. Las relaciones interpersonales entre los trabajadores contribuyen al desarrollo profesional y organizacional.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN					
Indicador: Capacitación técnica					
13. La municipalidad ofrece programas de capacitación técnica que mejoran las habilidades específicas del personal.	1	2	3	4	5
14. La gestión del talento considera la capacitación técnica como una estrategia clave para el desempeño.	1	2	3	4	5
Indicador: Capacitación					
15. Las oportunidades de capacitación están alineadas con las metas y objetivos profesionales del personal.	1	2	3	4	5
16. La capacitación ofrecida por la municipalidad es relevante y efectiva para fortalecer las competencias laborales.	1	2	3	4	5
Indicador: Desarrollo de habilidades blandas					
17. La municipalidad ofrece formación en comunicación, liderazgo y trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
18. El desarrollo de habilidades blandas es promovido como parte esencial de la gestión del talento.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO 2 CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado/a participante:

Esta investigación es realizada con fines académicos. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

Marque con una "X" valorando cada ítem según la escala:

Categoría de respuesta	Símbolo	Valor asignado
Siempre	S	5
Casi siempre	CS	4
A veces	A	3
Casi nunca	CN	2
Nunca	N	1

ITEMS	N	CN	A	CS	S
DIMENSIÓN: PRODUCTIVIDAD					
Indicador: Calidad de trabajo					
1. Mi productividad está directamente relacionada con la calidad de los resultados que entrego en la municipalidad.	1	2	3	4	5
2. Estoy motivado a cumplir los objetivos porque se valoran los resultados de alta calidad.	1	2	3	4	5
Indicador: Alcanzar metas trazadas					
3. Me siento más productivo cuando tengo metas claras y bien definidas.	1	2	3	4	5
4. Ser productivo es clave para alcanzar las metas establecidas por mi equipo y la municipalidad.	1	2	3	4	5
Indicador: Eficacia					
5. Ser eficaz es esencial para mantener una alta productividad y cumplir mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
6. Me esfuerzo por asegurar que cada tarea sea realizada de la manera más eficiente posible.	1	2	3	4	5
DIMENSION: COMPETENCIA					
Indicador: Trabajo en equipo					
7. Los miembros de mi equipo colaboran activamente para cumplir los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
8. Mi capacidad de trabajo en equipo contribuye positivamente a mi desempeño laboral.	1	2	3	4	5
Indicador: Valores					
9. Mi desempeño refleja los valores éticos y profesionales promovidos por la municipalidad.	1	2	3	4	5
10. Actuar conforme a los valores institucionales es fundamental para un desempeño responsable.	1	2	3	4	5
Indicador: Apoyo mutuo					
11. Mi desempeño mejora cuando existe un ambiente de apoyo entre mis compañeros.	1	2	3	4	5
12. Brindar y recibir apoyo mutuo favorece el logro de objetivos comunes.	1	2	3	4	5
DIMENSION: EFICIENCIA					
Indicador: Cumplimiento de trabajo					
13. Cumplo puntualmente con las tareas asignadas dentro del plazo establecido.	1	2	3	4	5
14. Me aseguro de finalizar mis labores cumpliendo con los estándares de calidad exigidos.	1	2	3	4	5
Indicador: Uso del Tiempo					
15. Organizo mi tiempo de manera eficiente para cumplir con mis responsabilidades.	1	2	3	4	5
16. Evito interrupciones o distracciones que afecten mi rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
Indicador: Trabajo en equipo					
17. En mi área se promueve la colaboración para lograr mejores resultados.	1	2	3	4	5
18. La coordinación entre compañeros permite mejorar la eficiencia del trabajo.	1	2	3	4	5
Indicador: Gestión de recursos					
19. Utilizo adecuadamente los recursos materiales asignados para cumplir mis funciones.	1	2	3	4	5
20. Propongo alternativas para optimizar el uso de recursos en mi área.	1	2	3	4	5

ANEXO 3 VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO DE TESIS:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025

I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: BENIGNO, CALLATA QUISPE
- 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	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4 X	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4 X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4 X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4 X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5 X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5 X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4 X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4 X	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5 X

Fuente: .....

III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

.....

IV. RESOLUCIÓN

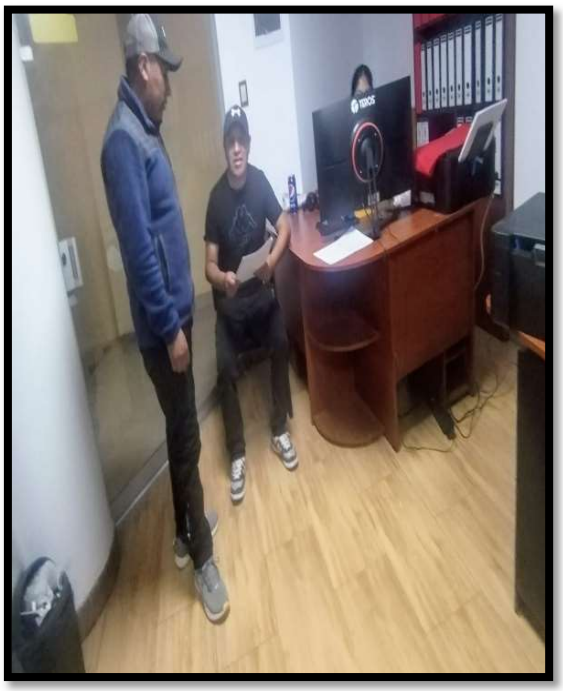
a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) ☐
b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) ☐

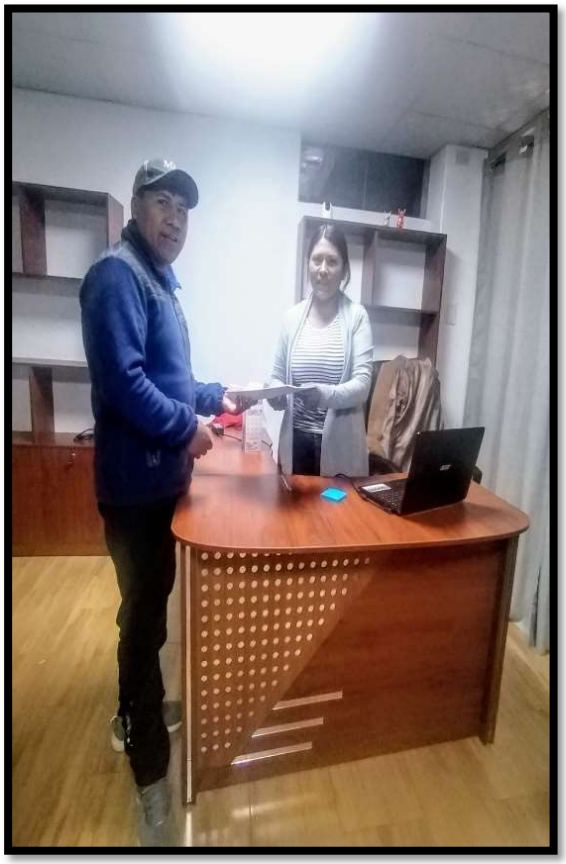
Lugar y fecha: 22-09-2025

.....
Firma del experto
DNI N° 01693080
N° celular: 951597694

ANEXO 4 RECOPILACION DE DATOS









ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital [X] Fecha de entrega: 29 - 04 - 2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FREDY VALERIANO FLORES
Dirección: JR. SATA ROSA S/N
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte Nº: 43205677
Teléfono: 990 910 545 email: VALERIANOFFREDY@GMAIL.COM
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte Nº:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Asesor: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MELGAR 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desempeño laboral, desarrollo del personal, gestión del talento humano, productividad, talento humano.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1

[1] 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, entré otros relacionados.
[2] 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 comérciales 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

turnitin Página 103 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega: trn:oid:::1301:306565931
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

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 | 29 - 04 - 2026 Fecha

UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CACERES JULIACA

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
turnitin Página 103 de 103 - Engrega de integridad Identificador de la entrega: trn:oid:::1301:306565931
http://repositorio.uancv.edu.pe/