



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la
Municipalidad de la Provincia de Huaura 2025**

Tesis
Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor
Kenggy Nicolle Yepes Aponte

Asesor
Dr. Carlos Bernardino Ruiz Huaraz


Dr. Carlos Bernardino Ruiz Huaraz
DNO 951
DNI: 06690483

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Yepes Aponte Kenggy Nicolle	44296587	15 DE SETIEMBRE DEL 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Ruiz Huaraz, Carlos Bernardino	06690483	https://orcid.org/0000-0002-4748-9160
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Coronado Espinoza, Jesús Jacobo	15591398	https://orcid.org/0009-0008-7555-0409
Aliaga Lopez, Guillermo Percy	15590569	https://orcid.org/0000-0003-3081-2205
Huerta Hidalgo, Wilmer	46038002	https://orcid.org/0000-0002-8772-8672

KENGGY NICOLLE YEPES APONTE (2026-046118)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE LA PROVINCIA...

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3605202388

Fecha de entrega

2 jul 2026, 8:48 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

2 jul 2026, 8:52 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_2025_KENGGY_YEPES_19.06.26_-.pdf

Tamaño del archivo

2.5 MB

98 páginas

14.321 palabras

87.047 caracteres



Página 2 de 104 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trn:oid::1:3605202388

20% 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

- 19%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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.

DEDICATORIA

A mis padres Luis y Rosa, por su amor incondicional, sus enseñanzas, ejemplo de esfuerzo y perseverancia que han guiado cada etapa de mi vida.

Y a mis hijos Ariana, Massimo y Nicolas, quienes representan mi mayor inspiración y la razón principal para seguir creciendo personal y profesionalmente.

Kenggy Nicolle Yepes Aponte

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza necesaria y poder alcanzar esta meta.

El sincero agradecimiento a mi madre Rosa, por su apoyo constante, comprensión y motivación en los momentos más exigentes de este camino académico y su confianza permanente.

Asimismo, expreso mi agradecimiento a cada uno de los docentes y a mi asesor, sin cuyas orientaciones académica y profesional contribuyeron a la realización de este trabajo.

Kenggy Nicolle Yepes Aponte

Contenido

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	1
2.1 Antecedentes de la investigación.....	1
2.1.1 Investigaciones internacionales	1
2.1.2. Investigaciones nacionales	3
2.2. Bases teóricas	4
2.3. Bases filosóficas	10
2.4. Definiciones de términos	12
2.5. Hipótesis de investigación.....	16
2.5.1. Hipótesis general	16
2.5.2. Hipótesis específica	16
2.6. Operacionalización de las variables	18
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	20
3.1 Diseño metodológico.....	20
3.2 Población y muestra	21
3.2.1 Población	21
3.2.2 Muestra	21

3.3 Técnica de recolección de datos	22
3.4 Técnicas para el procedimiento de la información	23
3.5 Matriz de consistencia	25
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	26
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45
6.1. Conclusiones.....	45
6.2. Recomendaciones	46
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de gestión del talento humano	30
Tabla 2	Nivel de incorporar personas	31
Tabla 3	Nivel de recompensar personas	32
Tabla 4	Nivel de desarrollo de personas	33
Tabla 5	Nivel de supervisar personas	34
Tabla 6	Nivel de eficiencia administrativa	35
Tabla 7	Nivel de eficiencia en la asignación de recursos	36
Tabla 8	Nivel de eficiencia en los procesos operativos	37
Tabla 9	Nivel de eficiencia en la toma de decisiones	38
Tabla 10	Prueba de normalidad	39
Tabla 11	Correlación gestión del talento humano y la eficiencia administrativa	40
Tabla 12	Correlación incorporar personas y la eficiencia administrativa	41
Tabla 13	Correlación recompensar personas y la eficiencia administrativa	42
Tabla 14	Correlación desarrollo de personas y la eficiencia administrativa	43
Tabla 15	Correlación supervisar personas y la eficiencia administrativa	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema de tipo de diseño.	25
Figura 2	Nivel de gestión del talento humano	30
Figura 3	Nivel de incorporar personas	31
Figura 4	Nivel de recompensar personas	32
Figura 5	Nivel de desarrollo de personas	33
Figura 6	Nivel de supervisar personas	34
Figura 7	Nivel de eficiencia administrativa	35
Figura 8	Nivel de eficiencia en la asignación de recursos	36
Figura 9	Nivel de eficiencia en los procesos operativos	37
Figura 10	Nivel de eficiencia en la toma de decisiones	38

RESUMEN

Objetivo: Esta investigación se orientó a establecer el vínculo existente entre la gestión del capital humano con los niveles de eficacia administrativa dentro del contexto municipal de la provincia de Huaura durante el periodo 2025. **Metodología:** El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, empleando un diseño correlacional de corte no experimental. La población estuvo constituida por 809 colaboradores municipales, con una muestra de 78 trabajadores pertenecientes a las unidades de administración general (tesorería, contabilidad, logística, recursos humanos, abastecimiento, informática y telecomunicaciones). Para el recojo de información se utilizaron cuestionarios estructurados: uno de 16 reactivos para evaluar la gestión del talento y otro de 12 ítems enfocado en la eficiencia administrativa. **Resultados:** Al diagnóstico de gestión del talento humano, el 48,7% de los participantes la calificó como regular, un 26,9% como deficiente y el 24,4% restante como óptima. Respecto a la eficiencia administrativa, el 28,2% de la muestra se ubicó en un rango bajo, el 42,3% en un nivel intermedio y el 29,5% alcanzó un nivel elevado. **Conclusión:** Existe una relación de proporcionalidad directa y moderada entre la gestión del talento humano con la eficiencia administrativa, confirmando que ambas variables convergen de manera significativa en la entidad estudiada.

PALABRAS CLAVES: Gestión, Talento, Eficiencia Administrativa.

ABSTRACT

Objective: This research aimed to establish the link between human capital management and levels of administrative effectiveness within the municipal context of the province of Huaura during the period 2025. **Methodology:** The study was conducted using a quantitative approach and a non-experimental correlational design. The population consisted of 809 municipal employees, with a sample of 78 workers from the general administration units (treasury, accounting, logistics, human resources, procurement, information technology, and telecommunications). Structured questionnaires were used to collect data: one with 16 items to evaluate talent management and another with 12 items focused on administrative efficiency. **Results:** In the human talent management assessment, 48.7% of participants rated it as fair, 26.9% as poor, and the remaining 24.4% as excellent. Regarding administrative efficiency, 28.2% of the sample fell into a low range, 42.3% into an intermediate range, and 29.5% reached a high level. **Conclusion:** There is a direct and moderate proportional relationship between human talent management and administrative efficiency, confirming that both variables converge significantly in the studied entity..

Keywords: Management, Talent, Administrative Efficiency.

INTRODUCCION

En lo que corresponde a la administración pública, las entidades estatales enfrentan el desafío permanente en mejorar el desempeño institucional y otorgar servicios eficientes a la ciudadanía. En este escenario, La gestión del talento humano constituye el principal motor para cumplir los objetivos de la organización y del fortalecimiento de la eficiencia administrativa. La adecuada planificación, desarrollo y supervisión del personal permiten optimizar los procesos internos así orientar la gestión pública en el logro de buenos resultados.

La eficiencia administrativa resulta fundamental para garantizar una correcta asignación de recursos, una toma de decisiones oportuna y cumplir eficaz de las funciones que benefician a la población. Sin embargo, diversas municipalidades aún presentan limitaciones asociadas a prácticas tradicionales de gestión del personal, deficiencias en los procesos de capacitación y debilidades en los mecanismos de supervisión.

La municipalidad provincial de Huaura, enfrenta retos vinculados a la eficiencia de su gestión administrativa y la productividad de su personal. Ante esta situación, surge el interés de identificar la relación entre la GTH y eficacia, considerando que la adecuada administración del personal puede contribuir al fortalecimiento de los procesos operativos para mejorar el rendimiento institucional.

El fortalecimiento de los procesos administrativos, adquiere relevancia, ya que permite detectar oportunidades de mejora y proponer estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El mundo, ha mostrado tendencia clara de potenciación del talento humano como estrategia para mejorar procesos internos y garantizar servicios de mayor calidad. En Europa, el Barómetro DCH (2023) señala que más del 60% de las instituciones incrementó su inversión en programas de formación, actualización de competencias y desarrollo profesional, lo cual derivó en un aumento del 20% en la eficacia de sus operaciones. Estos avances han permitido a las organizaciones afrontar con mayor solvencia los retos asociados a la digitalización. La tecnología, la modernización de los sistemas administrativos son fundamentales para optimizar la eficiencia, fortalecer la transparencia y mejorar la competitividad organizacional.

La situación en América Latina sigue una línea similar. Estudios recientes evidencian los efectos positivos de la capacitación y la retención del talento en la productividad institucional. En Argentina, Agarwal et al. (2023) demostraron que la inversión en el desarrollo del personal generó un incremento del 18% en la eficiencia administrativa. En Colombia, las políticas implementadas por el Servicio Geológico Colombiano desde 2021 orientadas al bienestar, los incentivos y la formación continua han contribuido en optimizar el ambiente laboral y cumplir los objetivos organizacionales (SGC, 2021). Estas experiencias coinciden en destacar que el recurso humano es un componente clave para garantizar servicios oportunos, eficientes y orientados al ciudadano.

La GTH se ha consolidado en las últimas décadas como un pilar estratégico para asegurar la eficacia administrativa en instituciones privadas y públicas; en el caso de las instituciones públicas, este aspecto adquiere mayor relevancia debido a que la calidad del servicio está directamente vinculada a las competencias, la estabilidad y el compromiso

de los trabajadores. La formación continua, las relaciones laborales saludables, el clima organizacional, la motivación y la retención del personal son dimensiones que influyen en el funcionamiento operativo y la capacidad de responder a las demandas ciudadanas. Asimismo, los cambios normativos y las exigencias sociales actuales requieren servidores públicos más preparados, con una visión de mejora continua y orientados a resultados.

En el Perú, la GTH sigue siendo un desafío persistente para gran parte de las entidades públicas. La literatura reciente identifica problemas como la escasa planificación estratégica, capacitación, niveles de motivación insuficientes, alta rotación de personal y debilidades en la comunicación interna. Alarcón (2025) afirma que las limitaciones en la formación administrativa y la ausencia de programas de fortalecimiento de capacidades afectan directamente el liderazgo institucional y la eficiencia operativa. Chancha et al. (2024), quienes evidencian una asociación regular entre la modernización, la GTH y la gestión pública, evidenciando contar con personal capacitado en implementar procesos modernos y eficientes.

Otros estudios desarrollados a nivel nacional también dan cuenta de estas dificultades. Samamé (2022) Indica que un 50% de los colaboradores evalúa la GTH y su desempeño laboral como regulares, evidenciándose además un vínculo estadísticamente significativo entre ambas variables. Del mismo modo, Olivos et al. (2023) señalan que, aunque existen percepciones favorables respecto al recurso humano, todavía persisten brechas en cuanto a motivación, oportunidades de desarrollo y claridad en los procesos administrativos. Además, factores como la comunicación deficiente, la burocracia excesiva y la falta de programas de capacitación ajustados a las necesidades reales del personal afectan la productividad institucional y la percepción ciudadana sobre los servicios (León y Villafuerte, 2025).

En el ámbito local, la provincia de Huaura refleja una situación similar. Investigaciones realizadas en municipalidades de la región evidencian dificultades vinculadas con la GTH y su incidencia en la eficacia administrativa, por ejemplo, Carranza (2022) señala que el 87,5% de los participantes considera que la GTH presenta nivel regular, mientras el 95% considera las actividades de capacitación se desarrollan en un nivel medio o regular. Este panorama revela la existencia de programas formativos poco especializados, discontinuos o desvinculados de las funciones que desempeñan los trabajadores, lo que restringe el desarrollo de competencias clave en las áreas críticas como atención al ciudadano, administración documental, gestión financiera, logística y manejo de herramientas digitales.

En este escenario, la Municipalidad Provincial de Huaura presenta particularidades que requieren ser analizadas con mayor rigurosidad. Las evidencias disponibles muestran que persisten dificultades relacionadas con la insuficiente formación del personal, la baja motivación hacia las tareas asignadas, un sistema de comunicación interna poco eficiente y niveles de rotación laboral que afectan la estabilidad operativa. Asimismo, se observa que las capacitaciones no siempre están alineadas con diagnósticos reales de necesidades, lo cual reduce su impacto en el desempeño institucional. Esta situación se refleja en la percepción ciudadana, que suele calificar la calidad del servicio es considerada de nivel regular, principalmente en aspectos como la atención al público, la oportunidad de respuesta y la capacidad resolutoria de la municipalidad.

La revisión de diagnósticos e investigaciones previas indica que, a pesar de que se han impulsado ciertos esfuerzos aislados para mejorar la GTH en las municipalidades, aún persisten brechas importantes asociadas a la ausencia de políticas claras y sostenibles, el déficit de una cultura organizacional enfocada en el desarrollo del personal.

En este sentido, la realidad problemática descrita evidencia la necesidad de examinar entre la GTH y eficacia administrativa en la municipalidad provincial de Huaura. Comprender esta relación sirvió para identificar las brechas que afectan el funcionamiento institucional y permitió generar conocimiento útil al desarrollo de propuestas de mejora, gestión municipal que se brinda a la ciudadanía.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, durante el periodo 2025?

1.2.2 Problemas Específicos

- PE1: ¿Cuál es la relación entre el proceso de incorporación de personal y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025?
- PE2: ¿En qué medida el sistema de compensaciones y recompensas se vincula con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025?
- PE3: ¿Cómo influye la relación entre el desarrollo y capacitación del personal con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025?
- PE4: ¿De qué forma el monitoreo y supervisión de funciones se relaciona con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, periodo 2025.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1: Establecer la relación entre el proceso de incorporación de personas con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025.

OE2: Identificar la relación entre el sistema de compensaciones y recompensas con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025.

OE3: Analizar la relación entre el desarrollo y capacitación del talento con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025.

OE4: Determinar la relación entre los mecanismos de monitoreo y supervisión con la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2025.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

Analiza la vinculación del GTH con eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, considerando que estos factores influyen significativamente en el desempeño institucional y calidad de servicios públicos brindados a los ciudadanos. Asimismo, se fundamenta que la GTH se relaciona directamente en la mejora de los procesos administrativos optimizando los recursos incentivando la cultura organizacional. A la vez, este proyecto proporcionará evidencias, resultados y conclusiones que podrán ser considerados en futuras investigaciones, así como servir de referencia y acervo documental para analizar cómo influye la GTH en la eficiencia administrativa de las entidades públicas. Es fundamental la influencia de la gestión del

personal en la productividad, toma de decisiones, y la satisfacción de los usuarios en el contexto municipal. Por tal motivo, resulta pertinente abordar las variables del presente estudio para ser transparente, eficiente dirigida al desarrollo local.

1.4.2 Justificación Metodológica

Metodológicamente se respalda en la aplicación de instrumentos validados y confiables para medir las variables en estudio, tales como cuestionarios y entrevistas estructuradas, los cuales han demostrado altos niveles de confiabilidad en investigaciones previas. De esta manera, el estudio aportará a nivel metodológico, ya que los instrumentos y procedimientos empleados podrán ser replicados o adaptados en futuras investigaciones en contextos similares.

Además, la rigurosidad metodológica permitió obtener datos precisos y relevantes, contribuyendo así al desarrollo de mejores prácticas en la gestión pública.

1.4.3 Justificación Práctica

Se justifica, porque permitirá identificar estrategias y acciones para mejorar la GTH y eficiencia de la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura. Sus resultados serán útiles para implementar políticas y programas orientados a la capacitación, motivación, fortalecimiento del personal y mejora de los procesos administrativos.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial:

La que se encuentra circunscrita a la municipalidad de la provincia de Huaura, departamento de Lima, cuyo estudio fué con los trabajadores administrativos de la municipalidad de la provincia de Huaura.

1.5.2 Delimitación temporal

Los datos se recolectaron mediante una encuesta aplicada al personal administrativo de la municipalidad provincial de Huaura

1.5.3 Delimitación del contenido

Se realizó a través de la técnica estadística tomando como base el nivel descriptivo y análisis cuantitativo de los datos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Indacochea (2021), en Ecuador, investigó la eficiencia administrativa e impacto en la liquidez de la microempresa. Empleó enfoque cualitativo en gerentes y funcionarios, utilizando entrevistas y análisis de registros financieros; tras procesar los datos, obtuvo los siguientes resultados. La eficacia en gestión de la microempresa “Jipi Chifle” es insuficiente, y eficiencia en la administración es insuficiente. En el sector financiero, donde los registros no se han implementado a través de instrumentos contables, adecuados que aseguren la liquidez de la microempresa, lo que, además, han demostrado ser efectivas. Se concluye que se debe aplicar un modelo apropiado de administración que incluya al reforzamiento de la gestión financiera, para garantizar una correcta administración y gestión; la compañía pueda expandirse y disponer de suficiente liquidez para la ampliación del negocio.

Barco (2024), en Ecuador, su objetivo fue determinar cómo la eficiencia administrativa incide en la ejecución presupuestaria. Los resultados demostraron que incide de forma positiva y directa la gestión administrativa en la realización de presupuestaria. Se evidencia que el presupuesto es importante en el desarrollo de procesos administrativos llevadas a cabo en beneficio de la parroquia.

Sánchez et al, (2023), en Ecuador, el objetivo fue: determinar la relación de inteligencia de negocios y la GTH, estudio de corte transversal con una perspectiva deductiva. Este estudio examinó e interpretó la data teórica registrada en fuentes pertinentes de gran confiabilidad. En sus resultados destacan la relevancia de inteligencia empresarial como fuente vital de información para la gestión del recurso humano. La

inteligencia empresarial y GTH favorece la mejora de la eficiencia organizacional y la planificación estratégica. Se concluye que una adecuada administración del talento, basada en las necesidades de desarrollo profesional de los trabajadores, optimiza su gestión al reconocer sus capacidades y fortalezas dentro de la entidad.

Yépez y Lucas (2025), en Ecuador, realizó una investigación donde considera el objetivo general de determinar la incidencia de la planificación del talento humano en la evaluación del desempeño de los funcionarios. Metodológicamente, empleó un enfoque descriptivo, analítico e inductivo, aplicando cuestionarios y entrevistas a 126 empleados. Los resultados muestran que, aunque la mayoría recibe formación, una proporción significativa la considera deficiente; además, poco más de la mitad percibe que la gestión de recursos humanos mejora su desempeño, mientras que una parte importante observa efectos limitados. En conclusión, si bien la GTH genera beneficios, pero persisten retos relacionados con la actualización normativa la reasignación de personal y la adecuación de los programas de capacitación. Se aconseja potenciar la organización del talento humano a través de tácticas más flexibles y acordes con las demandas de la organización.

Ruiz y Santos (2024), en Ecuador en su investigación, considero como su objetivo fue evaluar la eficiencia en la gestión administrativa, de los procesos de matriculación, en su metodología utilizó un método combinado que fusionó técnicas cuantitativas y cualitativas, aplico entrevistas y la técnica de la observación, en sus resultados: perciben moderada eficacia administrativa y satisfacción, subrayando la importancia de maximizar el uso de recursos tecnológicos y humanos potenciar la comunicación y el servicio al alumno, se concluye que una gestión administración eficaz, en concordancia con la legislación actual, ayuda parcialmente a simplificar los procesos de inscripción, sin embargo, es necesario un enfoque holístico que incluya elementos como la capacitación del personal, la gestión del cambio organizacional y la participación de los estudiantes.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Flores (2024), en el Callao, desarrolló un estudio cuyo objetivo fue buscar que estableciera la relación entre control interno y eficiencia administrativa en una entidad de gobierno local. Aplicó el enfoque cuantitativo, se trabajó con una población de 30 trabajadores. Los resultados evidencian una asociación positiva moderada (ρ de Spearman = 0,570), lo que indica que un adecuado control interno contribuye a mejorar el desempeño administrativo. Se desarrolló bajo un enfoque no experimental, destacándose también vínculos positivos entre la gestión de riesgos, las responsabilidades y dicha eficiencia.

Oyola (2024), cuyo estudio tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión por resultados y la eficiencia administrativa en la municipalidad distrital de Papayal, Tumbes. Su enfoque fue cuantitativo, no experimental, de 61 trabajadores y el uso de cuestionarios como instrumento. Los resultados evidencian que el 93% de los participantes presenta un nivel regular de gestión por resultados, mientras que el 7% alcanza un nivel alto. De igual manera, para la eficiencia administrativa, el 74% obtuvo una calificación del nivel intermedio y el 21% en el nivel superior, con una calificación de 0,645 entre las dos correlaciones de Rho de Spearman las variables, y sus conclusiones hay una conexión relevante entre la planificación y la eficacia en el distrito municipal de Papayal.

Huiza (2023), realizaron una investigación y su objetivo fue analizar la incidencia de control interno institucional en la eficiencia administrativa de los inventarios de bienes de bioseguridad en la Sociedad de Beneficencia. El estudio aplicó el enfoque descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y una población de 39 trabajadores. Los resultados evidencian: la importancia de su adecuada implementación para fortalecer la

gestión institucional y el desempeño administrativo, lo que se refleja en una gestión más eficiente.

Medina et al. (2024), el objetivo fue determinar la relación entre la GTH y la gestión administrativa. Aplico el enfoque correlacional, diseño transversal y de carácter no experimental, utilizando cuestionarios aplicados a una muestra de diez asociaciones. Los resultados muestran correlaciones significativas entre las dimensiones de selección, reclutamiento, capacitación, evaluación y reconocimiento de la gestión administrativa.

Alzamora (2023) considero como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en la municipalidad. Con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y una muestra de 100 empleados. Los resultados, obtenidos mediante el software SPSS y el coeficiente Rho de Spearman, demuestra una relación significativa ($p < 0,05$), lo que permitió aceptar la hipótesis alterna. Se concluye que una adecuada GTH se relaciona significativamente con la calidad del servicio en la Municipalidad, resaltando su importancia en la mejora de la atención a la ciudadanía.

2.2. Bases teóricas

Gestión del talento humano

Chiavenato (2009), la GTH comprende procesos implementados por el área de RH para la contratación captación y reclutamiento de personal. Por su parte, Reyes et al. (2021) la conciben como una estrategia clave para el desarrollo organizacional, en la que los colaboradores, sus competencias y decisiones son fundamentales.

Según Jara et al. (2018), la GTH, facilita la competencia en el ámbito empresarial, considera muy importante resaltar que es una aplicación de la

autoridad general en términos de autoridad general, donde la mejora de la administración se basa en el éxito y la eficacia de las organizaciones.

Danahe y Hayes (2016), para ellos la GTH es fundamental, porque el triunfo alcanzado por las empresas depende de las personas y es necesario invertir y valorar a las personas.

Mejía et al. (2013), quienes argumentan que la GTH, “juega un papel importante para el cumplimiento de objetivos y metas, a la vez se debe brindar el respaldo a sus empleados y capacitar a sus trabajadores en variados programas que contribuyan a su formación en sus respectivas capacidades” (p.16).

Para un mejor análisis a continuación presentamos las dimensiones que fueron propuestas por Chiavenato (2009).

Primera dimensión Incorporar Personas

Para Chiavenato (2009), “son las acciones o tácticas que se implementan son las estrategias o actividades que se implementan son las acciones o tácticas que se implementan utilizan para captar nuevos empleados a la entidad” (p.81).

Según Reyes et al. (2021), “la participación auténtica y comprometida de los individuos en las actividades y procesos, facilitando que sus pensamientos, vivencias y habilidades sean reconocidas y utilizadas para la toma de decisiones conjunta de metas” (p. 44).

Es una forma de contratación atrae a más individuos que cumplen con los requisitos básicos, así pues, durante el proceso de selección, tienen más posibilidades de mantener su identidad mano de obra (Danahe y Hayes, 2016). Esta dimensión considera esencial el reconocimiento de los valores, saberes y contribuciones de cada individuo, tanto a nivel personal como grupal, fomentando un entorno de respeto, inclusión y apreciación de la diversidad.

Segunda dimensión Recompensar personas

Para Chiavenato (2009), “son las acciones implementadas para incentivar y estimular cubrir las necesidades personales de los trabajadores. Estos comprenden: remuneración, estímulos, premios, servicios sociales” (p.19).

Según Reyes et al. (2021), “recompensar a las personas generalmente están relacionados con la consecución de metas, rendimiento sobresaliente o aportes concretos, y poseen un valor económico definido para el empleado” (p.45).

No todas las gratificaciones son monetarias; también hay premios intangibles como el reconocimiento público, posibilidades de crecimiento profesional, ascensos o una mayor flexibilidad en el trabajo (Danahe y Hayes, 2016). Estas gratificaciones promueven la motivación y el sentimiento de pertenencias, y pueden tener el mismo o valor superior que las gratificaciones materiales.

Tercera dimensión Desarrollo de personas

Según Chiavenato (2009), se debe promover el desarrollo humano en las compañías, para lo cual es necesario satisfacer las exigencias de un conjunto diverso de habilidades en relación a una de esta educación mucho más concentrada y una evaluación continua del desempeño del empleado (p.33).

Para Danahe y Hayes (2016), es “el proceso constante en el que los trabajadores obtienen nuevas habilidades, saberes y competencias que les facilitan expandirse dentro de la organización, optimizar su rendimiento y lograr sus metas laborales a medio y largo plazo” (p. 64).

También Reyes et al. (2021), sostienen que “el desarrollo humano requiere proporcionar oportunidades de aprendizaje constantes, tales como cursos, talleres, tutorías y la asignación de proyectos desafiantes, que promuevan la

actualización y especialización de los trabajadores en función de las demandas individuales y de la organización” (p. 20).

Cuarta dimensión Supervisar personas

“Significa guiar, respaldar y mantener actualizado acerca del trabajo que llevan a cabo los empleados o colaboradores bajo su responsabilidad, garantizando que las tareas se desarrollen adecuadamente y que se alcancen los objetivos fijados” (Chiavenato, 2009, p.73).

Esta dimensión abarca la valoración constante del rendimiento en el trabajo, la detección de requerimientos de formación, la asignación de responsabilidades y la adopción de decisiones vinculadas a las promociones, reconocimientos o sanciones disciplinarias para incrementar la productividad y el entorno laboral para mejorar la productividad (Danahe y Hayes, 2016).

Según Reyes et al. (2021), mencionan que es “supervisar a personas demanda competencias de liderazgo y comunicación eficaz para solucionar conflictos, inspirar al equipo, promover una cultura empresarial positiva y preservar una relación constante entre los trabajadores y la gerencia, asegurando un entorno laboral cooperativo y respetuoso” (p.81).

Eficiencia administrativa

La eficiencia administrativa, se logra a través de una ejecución eficiente y la disminución de tareas, los gastos, el incremento de la productividad es un factor elemental para la toma de decisiones, junto con decisiones que se basan en información, conjuntamente con el mejoramiento en la implementación de procedimientos internos (Koontz & Weihrich, 2014).

La eficiencia administrativa es “muy importante debido al uso correcto de la misma, además afecta el triunfo del negocio, no garantiza el triunfo del emprendimiento, sino que es uno de sus fundamentos esenciales. Podríamos afirmar que es una condición imprescindible pero no adecuada” (Indacocha, 2021, p.74).

Según Gaviláñez et al (2017) la eficiencia administrativa tiene como objetivo maximizar el uso de recursos de: “la mejor forma, para que la gestión administrativa sea más eficaz, obtendrá un mejor resultado generando un impacto positivo para la empresa y por lo contrario si la gestión es inadecuada, esto podría afectar negativamente a la empresa” (p.61).

De acuerdo con Robbins & Coulter (2010), la eficiencia administrativa determina la competencia de una entidad. “Para lograr los resultados más favorables utilizando el menor número de recursos, una adecuada Administración se distingue por su eficacia, en términos de eficiencia es decir es la habilidad para alcanzar sus objetivos sin que su competencia lo impida” (p.16).

Asimismo, Kluwer (2021) lo caracteriza como cualquier reparto ordenado de un sistema social, con el objetivo de crear un entorno laboral ideal, donde se minimicen las deficiencias del equipo y lograr el grado de auto satisfacción y autorrealización, la meta de la eficiencia administrativa es alcanzar los objetivos comunes de la comunidad y los objetivos generales de la organización.

A continuación, presentamos a las tres dimensiones de la segunda variable de estudio, fueron propuestas por Koontz & Weihrich (2014).

Dimensiones

Eficiencia en la asignación de recursos

La eficacia en la distribución de recursos consiste en asignar estratégicamente los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales para maximizar su uso, previniendo tanto la sobre asignación como la infrautilización, y garantizando que cada recurso se utilice en la mano de obra o proyecto que brinde más valor (Koontz & Weihrich, 2014).

Esta dimensión exige darle prioridad a las tareas y proyectos en función de su relevancia y urgencia, distribuyendo los recursos de tal forma que se alcanzan los objetivos principales en tiempo y forma, mientras se conserva la habilidad para ajustarse rápidamente a variaciones o imprevistos a través de la reasignación eficiente de recursos (Indacochea, 2021).

La eficiencia también requiere un monitoreo continuo del uso de recursos y del avance de las tareas, con el fin de detectar obstáculos o desequilibrios, y efectuar modificaciones adecuadas que incrementen la productividad, disminuyan gastos y potencien la cooperación entre los equipos (Robbins & Coulter, 2010).

Eficiencia en los procesos operativos

Para Koontz & Weihrich (2014). La eficiencia en los procesos operativos se refiere a la habilidad que tiene una organización en emplear sus recursos y procedimientos de la mejor manera posible, prescindiendo de residuos e ineficiencias a través de la normalización y documentación precisa de los procesos.

Según Indacochea (2021), esta dimensión tiene como objetivo disminuir los gastos operativos manteniendo o incrementando la productividad, mediante la simplificación de los procesos laborales, la automatización de trabajos reiterativos y la adopción de decisiones fundamentadas en información.

Para Robbins & Coulter (2010), la eficacia en las operaciones exige una administración estratégica que armonice los recursos humanos, tecnológicos y financieros con las metas de la organización, utilizando instrumentos digitales como programas de planificación y automatización.

Eficiencia en la toma de decisiones

Koontz & Weihrich (2014), el éxito en la toma de decisiones requiere seleccionar opciones fundamentadas en datos exactos, análisis exhaustivos y experiencia, lo que posibilita respuestas ágiles y adecuadas que reduzcan fallos y saquen provecho de oportunidades en contextos variables.

Para Indacochea (2021). La toma de decisiones de manera eficaz implica la adopción de decisiones oportunas que permitan poder llegar a los objetivos de la entidad empleando el menor tiempo y recursos disponibles, incrementando la productividad y disminuyendo los gastos relacionados con procesos de decisión extendidos o incorrectos.

La eficacia se incrementa al utilizar herramientas tecnológicas que permiten el análisis en tiempo real, la distribución automática de tareas de decisión y el monitoreo del cumplimiento, acelerando el proceso de aprobación y asegurando que ninguna resolución permanezca pendiente, y asegurando que ninguna decisión permanezca en trámite (Kluwer, 2021).

2.3. Bases filosóficas

La filosofía de la GTH se fundamenta en la percepción del ser humano como un agente activo, con habilidades y potencialidades que necesitan ser potenciadas para aportar a en las metas que presentas una organización y al bienestar individual. Esta visión identifica al recurso humano no como un simple recurso, sino como el núcleo y motor de

la organización, subrayando la relevancia de su capacitación, motivación y participación en la toma de decisiones (Cuesta, 2013; Escobedo & Andrade, 2017).

Desde esta perspectiva, la administración del talento humano incorpora valores éticos y filosóficos que fomentan la dignidad, la independencia y el crecimiento integral de los individuos, en un ambiente que incentiva la cooperación y la creatividad.

Las teorías tradicionales, como la administración científica de Taylor, proponen la mejora de las tareas para incrementar la productividad, mientras que las teorías de las relaciones humanas, formuladas por Elton Mayo, subrayan la importancia de reconocer y atender las necesidades socioemocionales de los trabajadores para potenciar su motivación y rendimiento (LHH, 2023.).

En cuanto a la teoría X y Y de McGregor, se diferencian dos modelos de administración: uno autoritario que se fundamenta en la desconfianza hacia los trabajadores (teoría X) y otro participativo que presupone que los empleados son responsables y motivados (teoría Y), siendo esta última la más en sintonía con una filosofía humanista de gestión del talento (LHH, 2023; Armas, et al, 2017).

En la perspectiva estratégica actual, la administración del talento humano es un proceso holístico que incluye la identificación, desarrollo y conservación de habilidades, en concordancia en coherencia con los objetivos de la organización con el objetivo de crear ventajas competitivas duraderas (Escobedo & Andrade, 2017). Esta administración se basa en la educación constante, el liderazgo moral y la generación de entornos de trabajo que fomenten la dedicación y la innovación (Meléndez, 2021).

Teorías filosóficas de eficiencia administrativa

La eficiencia en la administración se fundamenta en el enfoque clásico de la gestión, impulsado por Henri Fayol y en la administración científica formulada por Frederick Winslow Taylor. Esta teoría defiende que la eficiencia en las organizaciones se alcanza a

través de la implementación de principios científicos y administrativos que maximizan la utilización de recursos, tiempos y esfuerzos, con el objetivo de alcanzar la máxima productividad y orden en el trabajo.

Fayol sugirió que la gestión es una competencia que se puede instruir y organizar mediante principios administrativos universales, tales como la división del trabajo, la disciplina, la autoridad, la centralización y la unidad de mando, entre otros, que facilitan la estructuración de la organización para lograr la eficiencia y el control apropiado (Chiavenato, 1995). Taylor, por otro lado, destacó la elección científica de los empleados, la organización minuciosa de las labores, el control estricto y la implementación disciplinaria, con la finalidad de erradicar la improvisación y potenciar la productividad a través de técnicas fundamentadas en la ciencia (Bento, 2007).

Desde un enfoque filosófico, esta teoría adopta una percepción racionalista y mecanizada de la organización, en la que el individuo es considerado un recurso que necesita ser optimizado para alcanzar objetivos. Sin embargo, esta perspectiva ha sido objeto de críticas por su reduccionismo y por subordinar elementos humanos y sociales, lo que propició el surgimiento de perspectivas más humanistas y sistémicas en la gestión (Chiavenato, 1995).

2.4. Definiciones de términos

Bienestar organizacional

Conjunto de condiciones psicológicas, físicas y sociales que favorecen la salud, seguridad y equilibrio trabajo-vida de los empleados, promoviendo su motivación y compromiso; invertir en bienestar reduce el ausentismo, mejora la satisfacción y contribuye a la productividad institucional. (Dueñas y Moreno, 2024)

Capital humano

Stock de conocimientos, habilidades, experiencia y capacidades que las personas aportan a la organización; considerarlo como activo estratégico implica invertir en formación y experiencias que aumenten la productividad y la capacidad innovadora de la institución. (OECD, 2021)

Clima organizacional

Percepción colectiva sobre el ambiente laboral relaciones, normas, comunicación y liderazgo que influye en la motivación, la cohesión de equipos y el desempeño institucional; un clima positivo facilita la retención y la mejora continua (Dueñas y Moreno, 2024)

Competencia laboral

Conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes exigidas para desempeñar adecuadamente un puesto; gestionarlas por competencias permite alinear perfiles con tareas y diseñar formación dirigida a brechas detectadas (Bailón, 2025).

Desarrollo de personas

Proceso sistemático de capacitación, formación continua y planificación de carreras orientado a ampliar las capacidades técnicas y socioemocionales del personal para responder a cambios técnicos y demandas institucionales. (Chen et al., 2021)

Desempeño laboral

Nivel en que un trabajador cumple sus funciones con calidad, eficiencia y eficacia; depende de factores individuales (competencias) y organizacionales (supervisión, recursos, clima), y se usa como indicador para retroalimentar políticas de talento. (Parrales et al., 2023)

Eficiencia en la asignación de recursos

Refleja la capacidad que se tiene al combinar de forma adecuada y eficiente los recursos humanos, financieros y materiales, óptimamente utilizadas asegurando la cobertura de las tareas prioritarias sin duplicidades; en la práctica, significa asignar las personas adecuadas al puesto correcto y evitar sobredotación o vacíos críticos. (Chiavenato, 2021).

Eficiencia en decisiones

Viene a ser aquella habilidad organizacional que permite decisiones rápidas y precisas a partir del uso de información relevante y recurso humano capacitado; “depende de procesos claros, competencias del personal y canales de comunicación que reduzcan errores y demoras” (Dueñas y Moreno, 2024)

Eficiencia en los procesos operativos

Optimización de procedimientos internos para reducir tiempos, errores y costos, manteniendo calidad; su logro requiere procesos estandarizados y personal formado que ejecute y mejore continuamente dichos procesos (Dueñas y Moreno, 2024)

Eficiencia organizacional

Relación entre resultados obtenidos y recursos utilizados; en el sector público implica ofrecer servicios con calidad y buen uso del presupuesto, lo que demanda personal competente, procesos claros y control operativo (Da Silva et al., 2022)

Estrategia de capital humano

Plan a mediano-largo plazo que define cómo la institución atraerá, desarrollará, motivará y retendrá el personal necesario para cumplir su misión; integra selección, formación, carrera y políticas de incentivos alineadas con objetivos institucionales. (Aguinis et al., 2022)

Gestión del talento humano

Conjunto integrado de prácticas (reclutamiento, incorporación, formación, evaluación, recompensas y retención) orientadas a garantizar que toda organización tenga

capacidades necesarias para cumplir sus objetivos; es un pilar para la eficiencia y la innovación institucional (Aguilar, 2025)

Incorporación de personas

Proceso que va desde la selección hasta la inducción y socialización organizacional del nuevo trabajador, con el propósito de integrarlo rápidamente y asegurar comprensión de funciones, cultura y expectativas para acelerar su productividad. (Jaeger et al., 2022)

Modernización en gestión pública

Transforma estructuras, capacidades estatales, y procesos hacia mayor eficiencia, transparencia y orientación al ciudadano; su éxito depende de contar con personal capacitado, sistemas digitales y gestión del cambio (Dueñas y Moreno, 2024)

Política de recursos humanos

Conjunto de lineamientos y normas que orientan los procesos de selección, capacitación, evaluación, compensación y desarrollo; formalizan criterios, garantizan equidad y permiten la sistematización de la gestión del talento. (Parrales et al., 2023)

Productividad institucional

Capacidad de generar resultados y servicios con calidad utilizando eficientemente sus recursos; está condicionada por el desempeño del personal, la organización de procesos y la gobernanza institucional (Chiavenato, 2021).

Recompensar a personas

Conjunto de mecanismos salariales y no salariales (incentivos, reconocimientos, beneficios) diseñados para reconocer el desempeño y motivar la permanencia; su diseño influye directamente en la motivación y la retención. (Parrales et al., 2023)

Retención del personal

Estrategias y prácticas que buscan conservar empleados clave mediante condiciones laborales, oportunidades de desarrollo y reconocimiento; la retención preserva conocimiento institucional y reduce costos vinculados a rotación. (MDPI systematic review, 2022)

Supervisar personas

Conjunto de acciones de supervisión, evaluación, retroalimentación y acompañamiento técnico que aseguran que el trabajo diario cumpla estándares y que las brechas se aborden mediante formación o ajustes de proceso (Vallejos, 2020).

Talento humano

Enfoque que considera a los empleados como portadores de capacidades y potenciales diferenciados; su gestión busca identificar, potenciar y retener a quienes aportan valor estratégico y contribuyen al cumplimiento de la misión institucional (Chiavenato, 2021).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La Gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

2.5.2. Hipótesis específica

HE1: Incorporar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

HE2: Recompensar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

HE3: El desarrollo de personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

HE4: Supervisar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

2.6. Operacionalización de las variables

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	La GTH está representada por un conjunto de procesos que la organización, mediante el área de recursos humanos es responsable de gestionar la incorporación del personal, asegurando procesos adecuados de reclutamiento, selección e integración a la organización, captación y reclutamiento de nuevos colaboradores.	La primera variable se evaluó mediante un cuestionario adaptado de la propuesta de Llamoca (2022) como instrumento de recolección de datos. Este instrumento consta de 16 ítems organizados en cuatro dimensiones y se basa en una escala tipo Likert, considerando niveles y rangos para la interpretación de los resultados.	Incorporar Personas	Atracción del talento humano Evaluación y elección de candidatos	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Recompensar personas:	• Compensación salarial Programas de incentivos y beneficios laborales	
			Desarrollo de personas	• Formación y capacitación continua • Gestión del desarrollo del talento y crecimiento organizacional	
			Supervisar personas	• Administración y actualización de las bases de datos del personal • Gestión del sistema de información de recursos humanos	
Eficiencia administrativa	La eficiencia administrativa, se logra a través de una ejecución eficiente, la disminución de actividades y la toma de decisiones son factores clave (Koontz & Weihrich, 2014).	La variable 2, cuenta con 3 dimensiones, y 9 indicadores de los cuales se proponen un total de 12 ítems, que cuenta con una escala de Likert, y politómica	Eficiencia en la distribución de recursos	Rendimiento financiero	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Productividad laboral	
				Eficiencia en el uso de la tecnología	
			Eficiencia en los procesos operativos	Tiempo de ciclo de proceso	
				Índice de re-worko trabajo Repetido	
				Utilización de recursos	
				Tiempo	
				Precisión	

			Eficiencia en la toma de decisiones	Uso de la información estratégica	
--	--	--	---	-----------------------------------	--

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1 Diseño metodológico

Tipo de indagación

De acuerdo a Moran et al, (2025) su objetivo es crear, validar o desmentir teorías, principios y normas que explican el funcionamiento del mundo, ya sea en el contexto natural, social o conceptual (p.18). Fue de tipo básico.

Nivel de indagación

Fue descriptivo, según Huamán et al (2021), porque su objetivo es describir y especificar las características, atributos o elementos de un fenómeno, población o circunstancia tal y como se manifiesta en la realidad, sin alterar variables ni buscar explicaciones causales (p. 87).

Diseño de indagación

Diseño no experimental. Según Albornoz et al. (2023) el investigador no interviene ni altera las variables independientes, limitándose a observarlas en su entorno natural para analizar su comportamiento y las relaciones que establecen con otras variables (p. 87).

Descriptivo correlacional

Este tipo de estudio intenta examinar y evaluar el nivel de vínculo o conexión que hay entre dos o más variables, sin intervenir ni alterarlas (Arias, 2021).

De acuerdo al siguiente esquema los datos fueron recogidos en un solo momento en el tiempo:

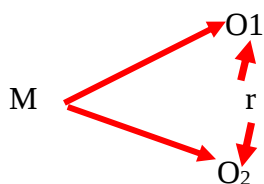


Figura 1. Esquema de tipo de diseño. Tomado de Albornoz et al. (2023).

GTH: O1

E. A: O2

r: relación entre ambas variables

Enfoque

Fue de enfoque cuantitativo, según Arias (2021), se centra en medir y analizar datos numéricos para describir, explicar y predecir fenómenos regulares (p. 34). un alcance transversal que fue definido, según el mismo autor, por la recolección de datos en un momento específico, lo que también se conoce como estudio observacional o de prevalencia (p. 29).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Representada por 809 que trabajan en la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2025.

3.2.2 Muestra

Se trabajó con 78 trabajadores del área de administración general que está conformada por tesorería, contabilidad, abastecimiento, talento humano, informática y

telecomunicaciones, se aplicó muestreo no probabilístico intencional, Para Huamán et al (2021), el muestreo no probabilístico intencional es un método en el que el investigador escoge a los participantes de manera deliberada, usando su criterio experto y parámetros específicos que concuerdan con las metas del estudio, sin asegurar oportunidades iguales de inclusión.

Criterios de inclusión

- Que sean trabajadores administrativos que laboren en el área de la municipalidad
- Más de seis meses trabajando en el área de administración
- Que deseen participar de manera voluntaria y den su consentimiento.

Criterios de exclusión

- Que no sean administrativos que laboren en el área de la municipalidad
- Que tengan menos de seis meses trabajando en el área de administración
- Que no deseen participar de manera voluntaria y den su consentimiento.

3.3 Técnica de recolección de datos

Técnicas

La encuesta ha representado la técnica utilizada, a partir de cuestionarios; la recopilación de información se realizó de forma anónima y confidencial para toda la población.

Instrumentos

El estudio utiliza el cuestionario como herramienta. Según Moran et al. (2025), el cuestionario está conformado por diversas preguntas orientadas a identificar y comprender

los intereses y expectativas del participante, tras lo cual se representarán los resultados (p. 59).

Se aplicó un cuestionario de 16 ítems, para evaluar 4 dimensiones: Incorporar personas, desarrollo de personas, recompensar personas, y supervisar personas; en la evaluación de la variable Eficiencia administrativa se utilizó un cuestionario de 12 ítems, para medir a sus 3 dimensiones: consideradas fueron: eficiencia en la toma de decisiones, la distribución de recursos institucionales. Ambos instrumentos se estructuraron bajo la escala de Likert. Asimismo, se elaboró una ficha técnica para detallar el contenido de cada cuestionario.

Validación

El instrumento para la Variable GTH considero cuatro dimensiones: utilizaron una escala Likert de 5 alternativas, con un total de 16 preguntas. (Ver Anexo 2). Su aplicación duro aproximadamente 20 minutos.

En relación a la Variable Eficiencia administrativa estuvo conformada por tres dimensiones: utilizaron una escala Likert de 5 alternativas, con un total de 12 preguntas. (Ver Anexo 2). Su aplicación duro aproximadamente 20 minutos

Confiabilidad

Para este apartado se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, que permita conocer el nivel de confiabilidad del instrumento. Para la variable GTH fue: 0,820 es decir tiene una buena confiabilidad y para la variable Eficiencia administrativa un valor de: 0,786 una aceptable confiabilidad. (Ver Anexo: 3)

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

En el tratamiento y análisis de la información recopilada se siguió un procedimiento sistemático que permitió organizar e interpretar la información recopilada, el siguiente procedimiento: primero, se gestionó la autorización mediante una solicitud escrita dirigida al jefe de la Municipalidad Provincial de Huaura. La recopilación de datos se realizó de forma organizada y dentro del tiempo asignado, estimándose que se necesitaban 30 minutos para completar el cuestionario.

Los instrumentos lo validaron 3 especialistas y su confiabilidad fue determinada por el Alfa de Cronbach, y el análisis de datos realizado permitió el conteo de las respuestas en una matriz, seguido de la tabulación en tablas de frecuencias absolutas y relativas. Finalmente, los resultados se presentaron mediante gráficos de barras. Análisis cuantitativo: Se empleó la estadística descriptiva para analizar las frecuencias y proporciones de las variables, en el marco del enfoque cuantitativo. Los niveles se establecieron a partir de los puntajes obtenidos, con el fin de contrastar las hipótesis planteadas. Los resultados permitieron formular conclusiones y recomendaciones del estudio. Se consideró la estadística descriptiva inferencial, contrastando las frecuencias y proporciones correspondientes a las preguntas del estudio.

Los datos se procesaron mediante el software IBM SPSS versión 29”, aplicando técnicas estadísticas pertinentes y la prueba Rho de Spearman, para la verificación de hipótesis debido al nivel ordinal de las variables.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

4.1.1 Resultados de la variable gestión del talento humano

Tabla 1

Nivel de gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	21	26,9
Regular	38	48,7
Bueno	19	24,4
Total	78	100,0

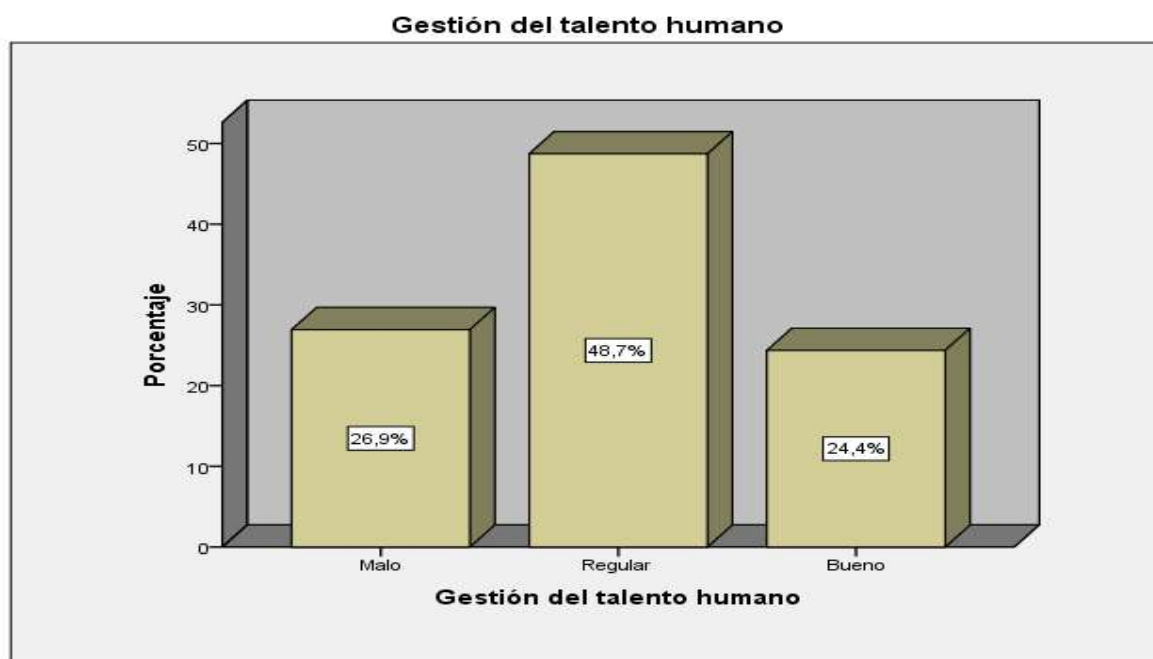


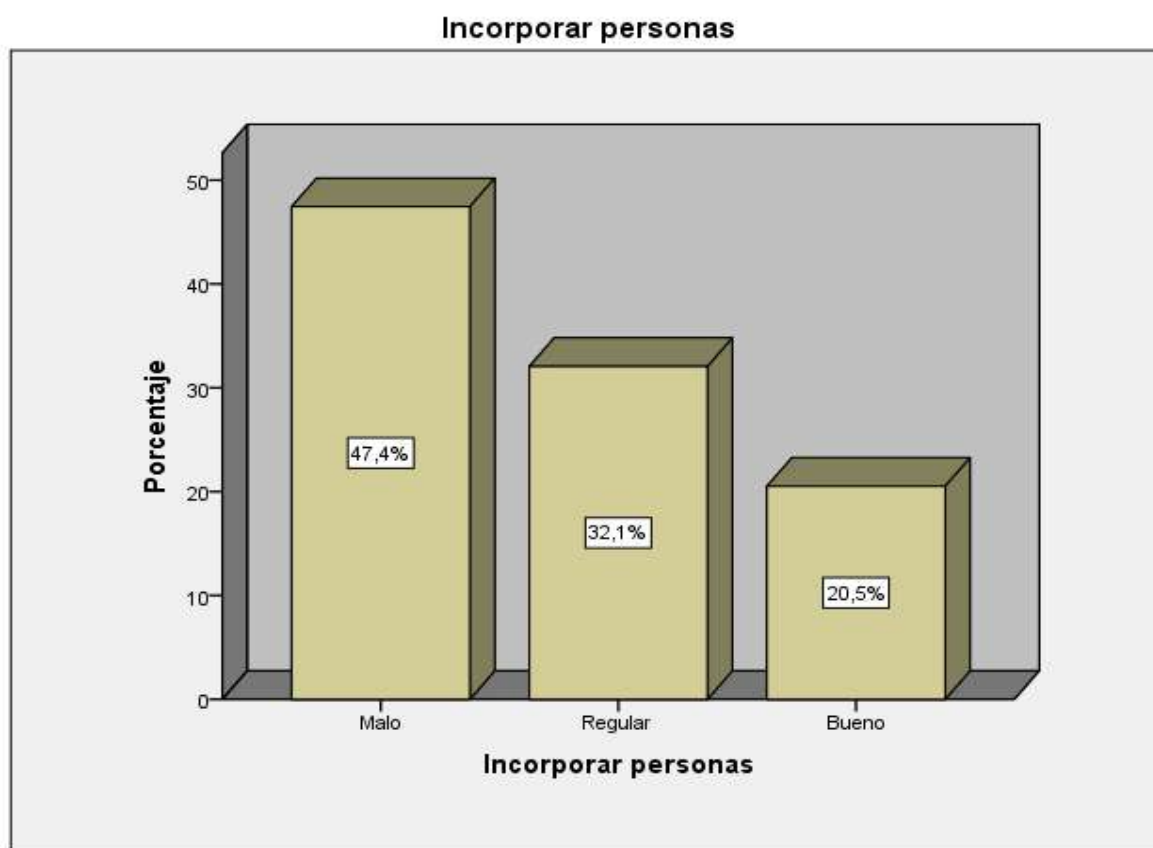
Figura 2. Gestión del talento humano

En gestión del talento humano, el 48,7% de los participantes la calificaron como regular, el 26,9% como deficiente y el 24,4% como buena. En conjunto, predominan las Predominan las

percepciones de deficiencia, lo que indica la necesidad de fortalecer las estrategias para mejorar el desempeño institucional en la esfera política.

Tabla 2***Nivel de incorporar personas***

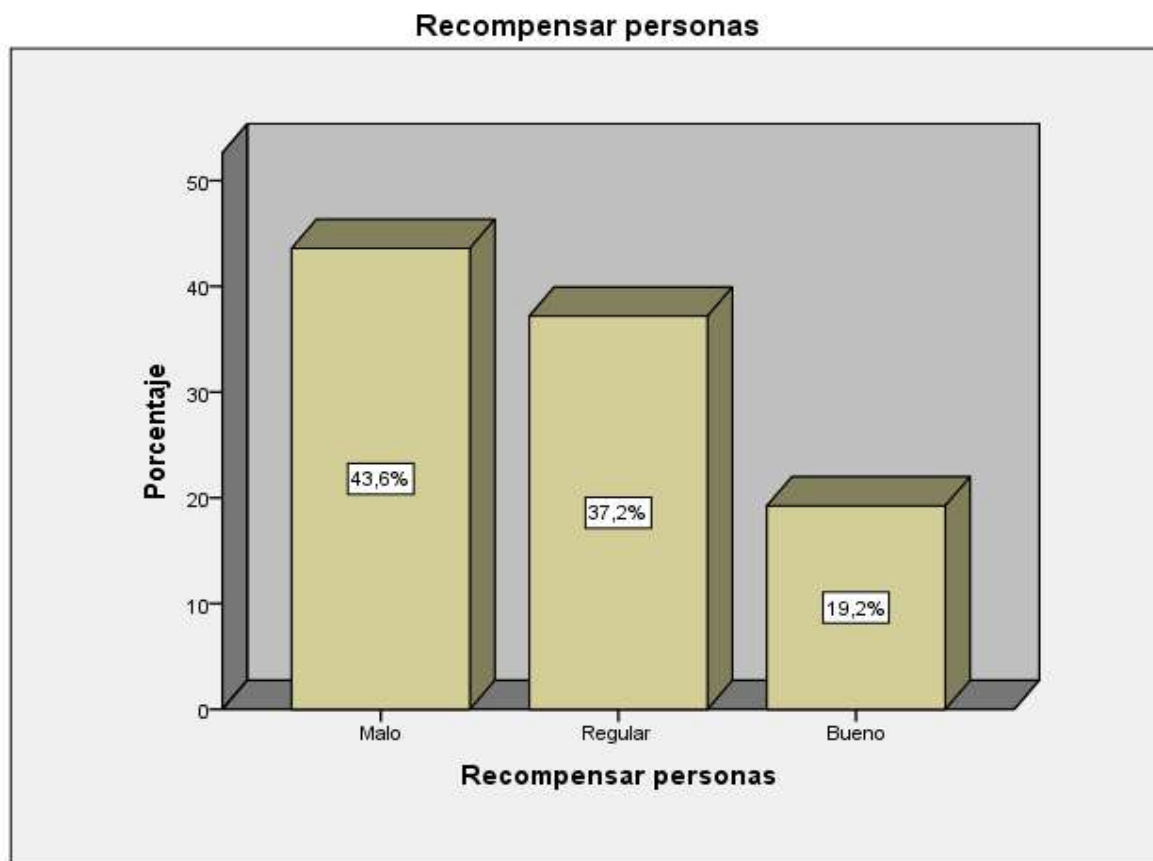
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	37	47,4
Regular	25	32,1
Bueno	16	20,5
Total	78	100,0

**Figura 3.** Incorporar personas

Según el análisis del nivel de incorporación de las personas, el 47,4% fué nivel bajo, el 32,1% en normal, el 20,5% en alto. En este ámbito suelen presentarse a menudo más más desafíos, lo que demuestra la necesidad de reforzar las estrategias de integración en pública.

Tabla 3***Nivel de recompensar personas***

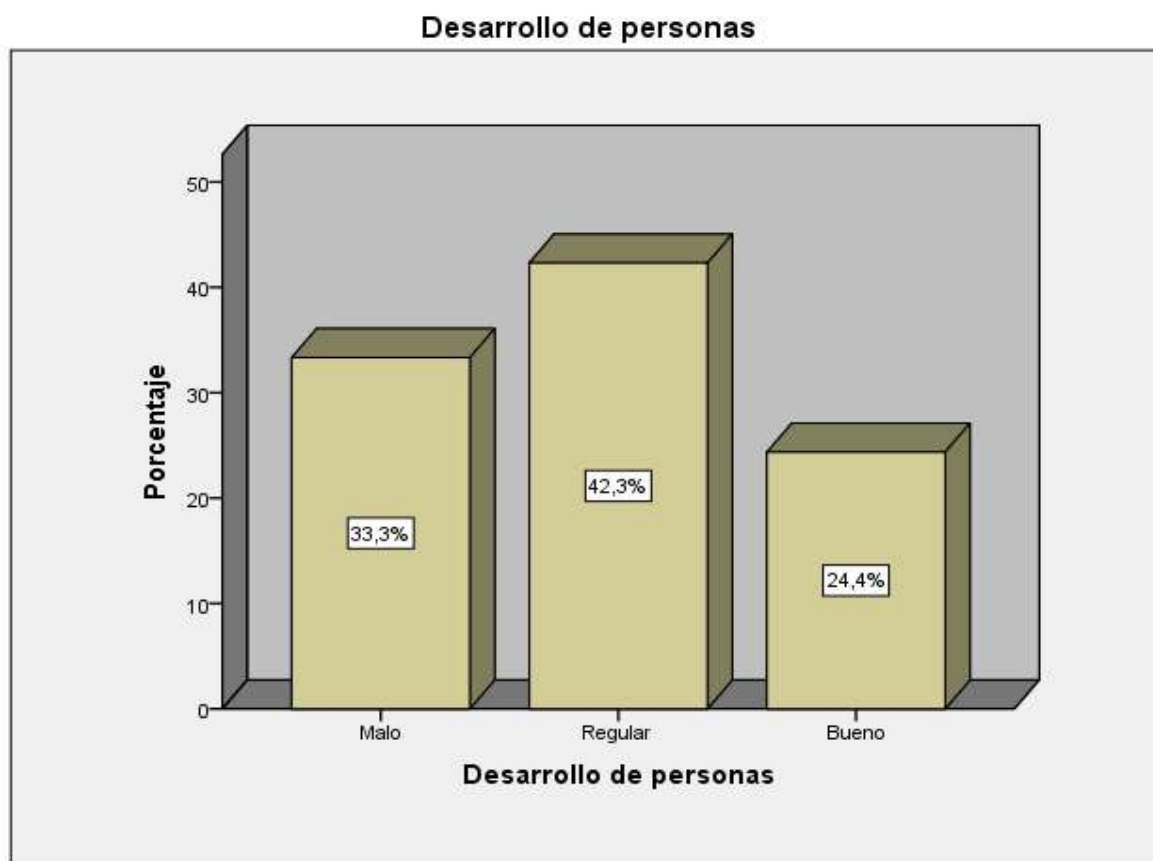
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	34	43,6
Regular	29	37,2
Bueno	15	19,2
Total	78	100,0

**Figura 4.** Recompensar personas

En el análisis del nivel de recompensar personas, se observa que el 43,6% percibió un nivel malo, mientras que el 37,2% lo consideró regular y solo el 19,2% lo calificó como bueno. Por consiguiente, la mayoría identifica deficiencias en los mecanismos de reconocimiento, existe la necesidad de fortalecer las estrategias en la gestión pública.

Tabla 4***Nivel de desarrollo de personas***

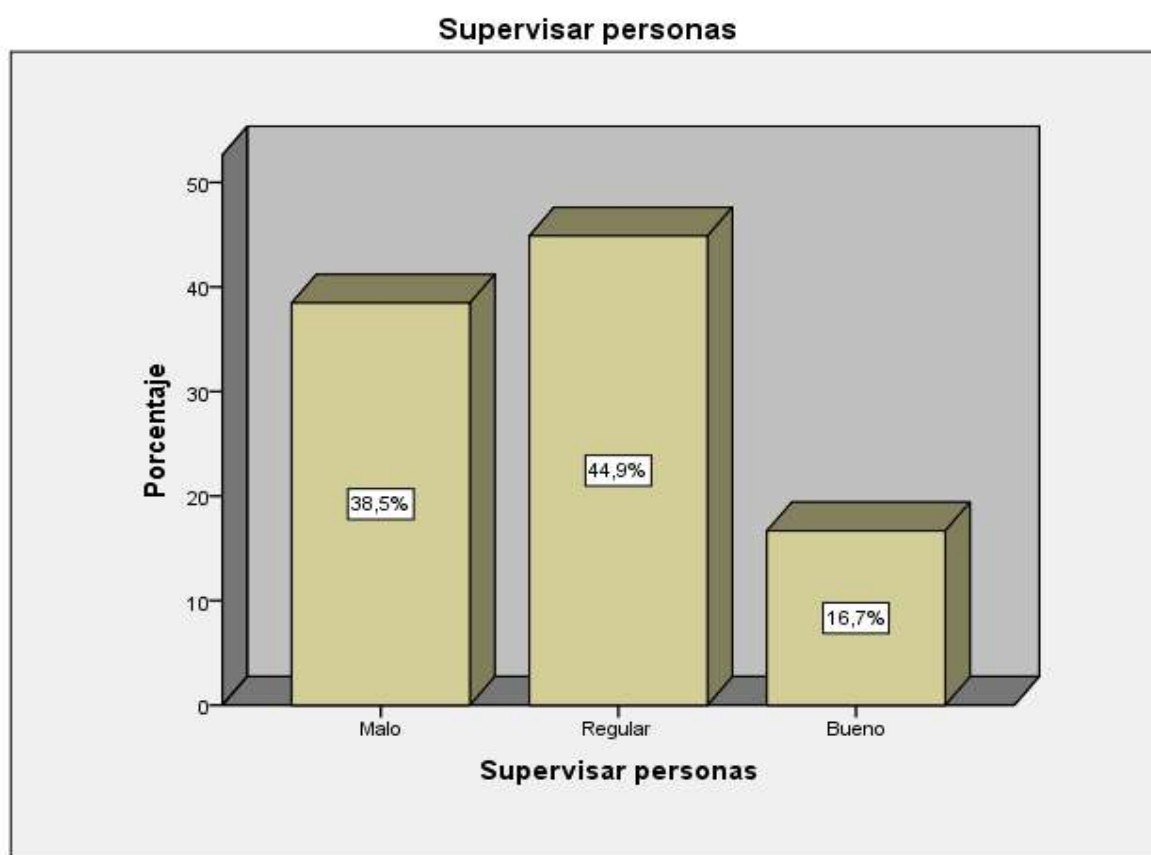
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	33,3
Regular	33	42,3
Bueno	19	24,4
Total	78	100,0

***Figura 5. Desarrollo de personas***

A nivel de desarrollo de personas, el 33,3% de la fuerza laboral encuestada considera que su desarrollo se ubica en el nivel malo, el 42,3% cuenta con un nivel regular de desarrollo personal y el 24,4% lo considera de nivel bueno. Por consiguiente, la mayoría presenta un desarrollo insuficiente o intermedio. Asimismo, estos resultados demuestran que existe un grupo con desempeño favorable, predomina la necesidad de fortalecer estrategias de desarrollo de personas en la gestión pública para mejorar los indicadores institucionales.

Tabla 5***Nivel de supervisar personas***

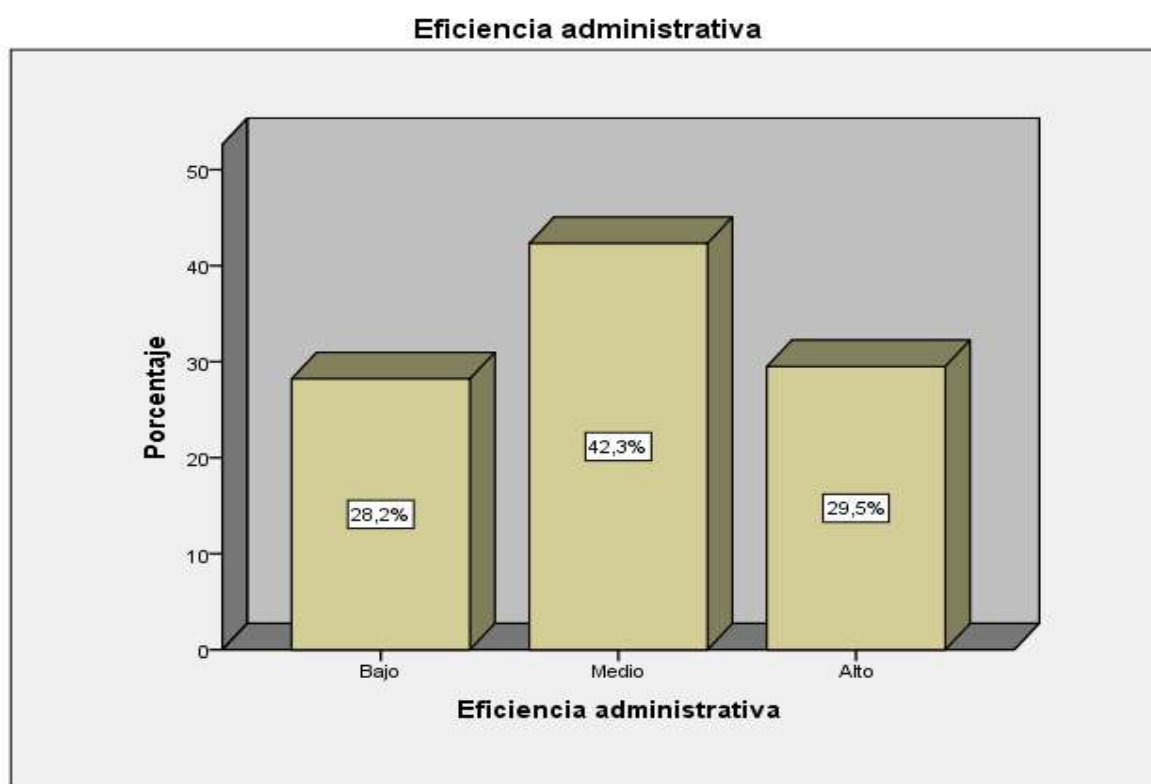
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	30	38,5
Regular	35	44,9
Bueno	13	16,7
Total	78	100,0

**Figura 6.** Supervisar personas

Según el análisis del nivel de supervisión de personas, el 38,5% está en nivel deficiente, el 44,9% en nivel regular y el 16,7% nivel bueno.

Tabla 6***Nivel de eficiencia administrativa***

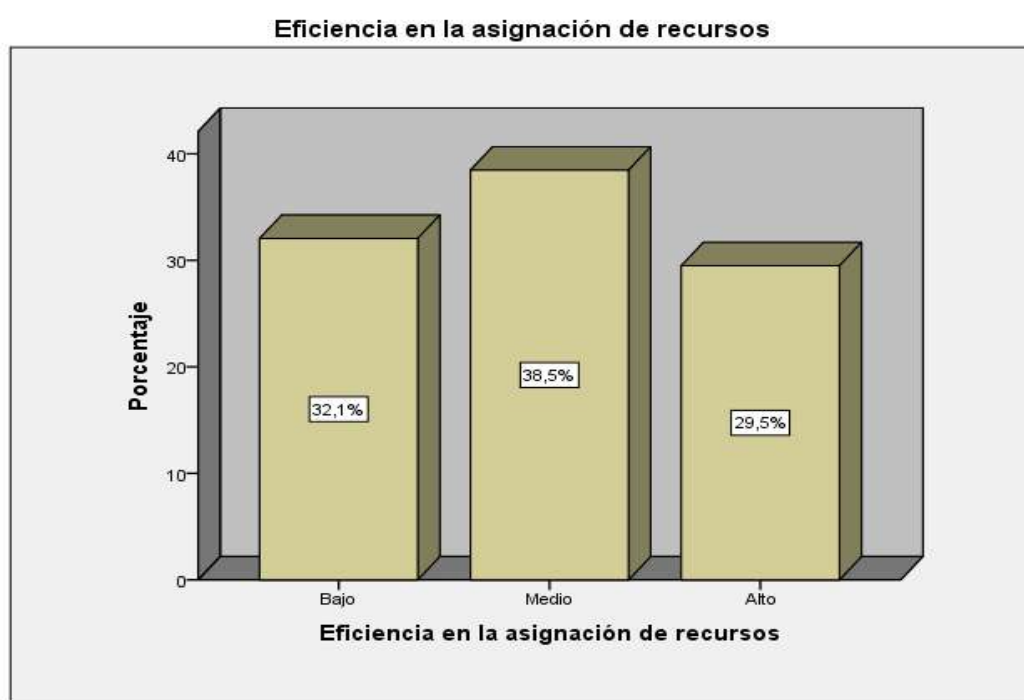
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	28,2
Medio	33	42,3
Alto	23	29,5
Total	78	100,0

**Figura 7.** Eficiencia administrativa

Según el análisis de eficiencia administrativa, el 28,2 de los casos considera que se cuenta con un nivel bajo de eficiencia administrativa, el 42,3%, que se tiene un nivel medio y el 29,5% que se tiene un nivel alto.

Tabla 7***Nivel de eficiencia en la asignación de recursos***

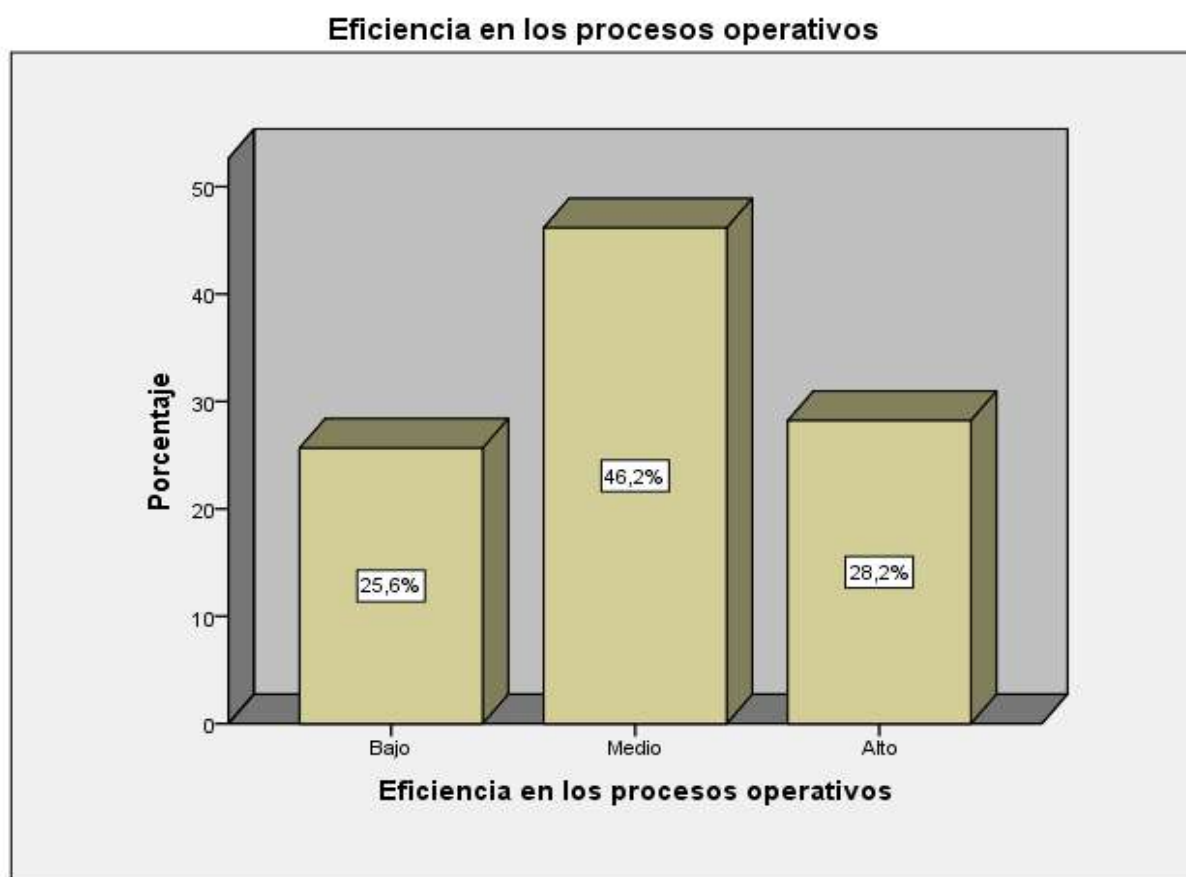
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	32,1
Medio	30	38,5
Alto	23	29,5
Total	78	100,0

**Figura 8.** Eficiencia en la asignación de recursos

En el análisis de la eficiencia en la asignación de recursos, el 32,1% de los encuestados considera que este indicador se ubica en el nivel bajo, el 38,5% en el nivel medio y el 29,5% en el nivel alto. Nivel intermedio, con valores similares en los extremos, lo que indica que es necesario implementar estrategias que permitan optimizar la asignación de recursos y aumentar la eficiencia institucional.

Tabla 8***Nivel de eficiencia en los procesos operativos***

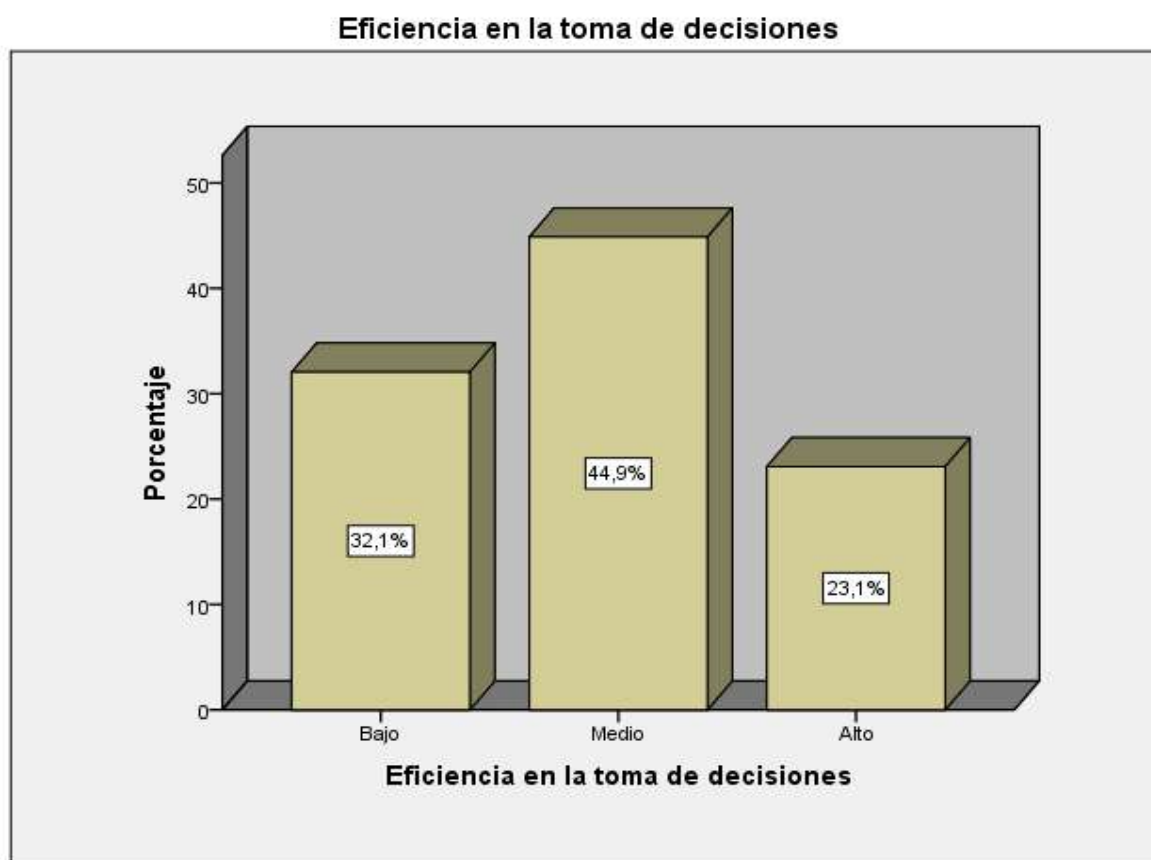
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	25,6
Medio	36	46,2
Alto	22	28,2
Total	78	100,0

**Figura 9.** Eficiencia en los procesos operativos

El análisis de la eficiencia del proceso operativo sitúa al 46,2% en el nivel medio, al 28,2% un nivel alto y al 25,6% un nivel bajo. Predomina en el nivel intermedio, lo que indica oportunidades de mejora y la necesidad de reforzar las estrategias para mejorar la eficiencia de la gestión pública.

Tabla 9***Nivel de eficiencia en la toma de decisiones***

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	32,1
Medio	35	44,9
Alto	18	23,1
Total	78	100,0

**Figura 10.** Eficiencia en la toma de decisiones

En el análisis de la eficiencia en la toma de decisiones, el 44,9% ha considerado que esta es de nivel medio, el 32,1% la considera que esta eficiencia es de nivel bajo y el 23,1% la considera de nivel alto, evidenciando un nivel intermedio que indica oportunidades de mejora y la necesidad de fortalecer las capacidades para mejorar en la toma de decisiones.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de la variable gestión del talento humano

Tabla 10

Prueba de normalidad

		Gestión del talento humano	Eficiencia administrativa
	N	78	78
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,9744	2,0128
	Desviación típica	,72029	,76436
	Absoluta	,245	,212
Diferencias más extremas	Positiva	,242	,212
	Negativa	-,245	-,211
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,163	1,871
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,002

En la Tabla 10, anterior, se observan los resultados alcanzados a partir de la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables gestión del talento humano y eficiencia administrativa (N=78), los cuales presentan valores de 2.163 y 1.871, respectivamente, con niveles de significancia de 0,000 y 0,002. Al haber arrojado valores de p son inferiores a 0,05 para ambas variables, se llega a concluir que la data utilizada no sigue una distribución normal; por lo tanto, es necesario emplear pruebas no paramétricas para su análisis.

Hipótesis general

Ho. La gestión del talento humano no se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Hi. La gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Tabla 11

Correlación gestión del talento humano y la eficiencia administrativa

				Gestión del talento humano
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Eficiencia administrativa	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

En la Tabla 11 se observa que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,662, lo que evidencia una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la eficiencia administrativa. Asimismo, el nivel de significancia obtenido ($p = 0,000$) confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, corroborando la existencia de una relación significativa entre ambas variables en el contexto de la gestión poblacional.

Hipótesis específica 1

Ho. Incorporar personas no se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la Provincia de Huaura, 2025.

Hi. Incorporar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Tabla 12

Correlación incorporar personas y la eficiencia administrativa

			Incorporar personas	Eficiencia administrativa
Rho de Spearman	Incorporar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Eficiencia administrativa	Coeficiente de correlación	,696**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

En la Tabla 12 se llega a observar que el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,696, con lo cual se llega a evidenciar una correlación positiva moderadamente fuerte entre la eficiencia administrativa y la inclusión humana. Asimismo, el nivel de significancia obtenido ($p = 0,000$) llega a confirmar que esta relación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, con lo que se llega a confirmar que existe una relación significativa entre las 2 variables en análisis dentro del contexto de la gestión de poblaciones.

Hipótesis específica 2

Ho. Recompensar personas no se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Hi. Recompensar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Tabla 13

Correlación recompensar personas y la eficiencia administrativa

			Recompensar personas	Eficiencia administra tiva
Rho de Spear man	Recompensar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Eficiencia administrativa	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

En la Tabla 13 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,793, lo que evidencia una fuerte correlación positiva entre la eficiencia administrativa y la dimensión de recompensa personal. Asimismo, el nivel de significancia ($p = 0,000$), al ser inferior a 0,05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alternativa, corroborando la existencia de una relación significativa y de alta intensidad entre ambas variables en el contexto de la gestión de la salud pública.

Hipótesis específica 3

Ho. El desarrollo de personas no se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Hi: El desarrollo de personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Tabla 14

Correlación desarrollo de personas y la eficiencia administrativa

			Desarrollo de personas	Eficiencia administrativa
Rho de Spear man	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Eficiencia administrativa	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

En la Tabla 14 se puede observar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman (rho) alcanzó un valor de 0,627, lo cual muestra una correlación positiva moderada entre la eficiencia administrativa y el grado de desarrollo humano. Asimismo, el nivel de significancia ($p = 0,000$), al ser inferior a 0,05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

Por lo que, se procede a rechazar la hipótesis nula y por tanto se acepta la hipótesis alternativa, con lo que se confirma la existencia de una relación significativa entre ambas variables en el ámbito de la gestión pública.

Hipótesis específica 4

Ho. Supervisar personas no se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Hi: Supervisar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.

Tabla 15

Correlación supervisar personas y la eficiencia administrativa

			Supervisar personas	Eficiencia administrativa
Rho de Spear man	Supervisar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	78	78
	Eficiencia administrativa	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	78	78

En la Tabla 15 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre la dimensión supervisión de personas y la eficiencia administrativa alcanzó un valor de 0,639, con lo cual se evidencia una correlación positiva moderada. Por su parte, el nivel de significancia bilateral ($p = 0,000$), al ser inferior a 0,05, nos confirma que esta relación es estadísticamente significativa.

Por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, concluyéndose de manera consistente que existe una relación significativa entre ambas variables.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Los resultados evidencian la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura (2025), con un coeficiente Rho de Spearman de 0,662 y un nivel de significancia inferior a 0,05. En consecuencia, se confirma la hipótesis general, destacándose que una adecuada gestión del capital humano incide directamente en el desempeño administrativo institucional.

Este hallazgo resulta consistente con estudios internacionales, como el de Sánchez et al. (2023), quienes señalan que una adecuada gestión del talento humano contribuye significativamente a mejorar la eficiencia organizacional. al facilitar la planificación estratégica, la supervisión y la toma de decisiones. De manera similar, Yépez y Lucas (2025) evidencian que, pese a los avances en la formación del personal, las deficiencias en la planificación y gestión del talento limitan el desempeño institucional, lo cual coincide con la percepción mayoritaria de niveles regulares y bajos de gestión del talento humano identificada en el presente.

Con respecto a la hipótesis específica sobre la incorporación de personas, se identificó una correlación positiva moderada-alta ($\rho = 0,696$), lo cual muestra que los procesos de selección y contratación están asociados significativamente con la variable analizada, influyen significativamente en la eficiencia administrativa. Con lo que el resultado alcanzado es consistente con lo señalado por Medina et al. (2024), quienes evidenciaron que las dimensiones de reclutamiento y selección presentan una relación significativa con la gestión administrativa, resaltando la importancia de contar con personal

idóneo para optimizar los procesos institucionales. Asimismo, los hallazgos descriptivos de la presente investigación muestran que la mitad de la unidad de análisis perciben la incorporación de personas como deficiente, lo que explica las limitaciones observadas en la eficiencia administrativa.

Respecto a la dimensión recompensar personas, los resultados revelan la relación más fuerte con la eficiencia administrativa ($\rho = 0,793$), lo que permite afirmar que los sistemas de reconocimiento e incentivos tienen un impacto determinante en el rendimiento laboral. Este hallazgo coincide con lo señalado por Medina et al. (2024), quienes encontraron una alta correlación entre el reconocimiento del personal y la administración eficiente. De igual forma, los resultados descriptivos de este estudio evidencian percepciones mayoritariamente negativas sobre los mecanismos de recompensa, lo cual refuerza la necesidad de fortalecer esta dimensión para mejorar la eficiencia institucional.

En cuanto a la dimensión desarrollo de personas, se obtuvo una correlación positiva moderada ($\rho = 0,627$), es decir que la capacitación y el fortalecimiento de competencias contribuyen a mejorar la eficiencia administrativa. Este resultado es congruente con lo señalado por Yépez y Lucas (2025), quienes identificaron que, si bien existen programas de formación, estos no siempre responden a las necesidades reales de la organización, limitando su impacto en el desempeño. Asimismo, coincide con los aportes de Ruiz y Santos (2024), quienes destacan que una gestión administrativa eficaz requiere inversión continua en la formación del personal y en la gestión del cambio organizacional.

Finalmente, respecto a la supervisión de personas, se evidenció una correlación positiva moderada-alta con la eficiencia administrativa ($\rho = 0,639$), lo que demuestra que el seguimiento, control y retroalimentación del desempeño influyen significativamente en los

resultados administrativos. Este hallazgo se encuentra en línea con investigaciones nacionales como la de Flores (2024) y Huiza (2023), quienes sostienen que los mecanismos de control y supervisión fortalecen la eficiencia administrativa al permitir una gestión más ordenada y orientada al logro de objetivos institucionales. En este estudio, la predominancia de niveles regulares y bajos en la supervisión explica las oportunidades de mejora identificadas en los procesos administrativos de la municipalidad.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- a) Como primera conclusión se llega a establecer una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura durante el año 2025, evidenciándose que una adecuada gestión del capital humano incide directamente en el desempeño organizacional y en la calidad de los procesos administrativos.
- b) Respecto hipótesis específica 1, se evidencia que incorporar de personas se relaciona de manera significativa con la eficiencia administrativa, lo que evidencia que los procesos de selección y contratación contribuyen a la optimización de recursos y al cumplimiento oportuno de las funciones administrativas.
- c) En relación con la segunda hipótesis específica, se concluye que la dimensión recompensar personas presenta una relación positiva y fuerte con la eficiencia administrativa, lo que demuestra que los sistemas de reconocimiento e incentivos constituyen un factor determinante para mejorar el rendimiento laboral y fortalecer el compromiso del personal.
- d) Asimismo, los resultados permitieron establecer que el desarrollo de personas se vincula significativamente con la eficiencia administrativa, lo que indica que la capacitación y el fortalecimiento de competencias contribuyen a mejorar la toma de decisiones y la ejecución eficiente de los procesos institucionales.
- e) Finalmente, se concluye que la supervisión de personas tiene una relación positiva y significativa en la eficiencia administrativa, evidenciando que el seguimiento, control

y retroalimentación del desempeño laboral favorecen el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales y el óptimo funcionamiento de la gestión pública.

6.2. Recomendaciones

- a) Se aconseja que la municipalidad provincial de Huaura fortalezca la administración de talento humano como eje estratégico, integrando políticas claras orientadas a fortalecer el desempeño del personal y potenciar el rendimiento del personal la eficiencia administrativa.
- b) Es conveniente mejorar los procesos de incorporación de personas, asegurando criterios de meritocracia, transparencia y adecuación al perfil del puesto, con el fin de contar con personal competente que contribuya a la eficiencia institucional.
- c) Se sugiere implementar y reforzar sistemas de recompensas e incentivos, tanto monetarios como no monetarios, que reconozcan el desempeño y los logros del personal, dado su alto impacto en la eficiencia administrativa.
- d) Se sugiere promover programas permanentes de desarrollo y capacitación del personal, orientados al fortalecimiento de habilidades técnicas y administrativas, con el objetivo de optimizar los procesos y la toma de decisiones institucionales.
- e) Finalmente, se aconseja fortalecer los mecanismos de supervisión y evaluación del desempeño, priorizando una supervisión continua y formativa que permita identificar oportunidades de mejora y contribuir al logro de una gestión administrativa más eficiente.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes documentales

Servicio Geológico Colombiano (2021). *Plan Estratégico de Talento Humano 2018-2022*.

<https://www2.sgc.gov.co/ControlYRendicion/TransparenciasYAccesoAlaInformacion/Documents/Planeacion/Planes-institucionales/2022/Plan-estrategico-de-Talento-Humano-2022.pdf>

Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la teoría general de la administración* (4ª ed.).

McGraw-Hill.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20general%20de%20la%20Administración.pdf

Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec.

<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

DCH. (2023). *VI Barómetro DCH: La Gestión del Talento en España y Latinoamérica*.

Organización Internacional de Directivos de Capital Humano.

<https://www.orgdch.org/wp-content/uploads/2022/01/VI-Barometro-DCH-Gestion-del-Talento.pdf>

LHH. (2023). *7 tipos de teorías de gestión del lugar de trabajo*.

<https://www.lhh.com/es/es/insights/7-tipos-de-teorias-de-gestion-del-lugar-de-trabajo/>

7.4 Fuentes electrónicas

Agarwal, N., Sriram, S., Dubi, M., Thakker, H., & Vinoth, K. (2023). Examining the influence of talent management on organizational performance. *Management Review*, 8(11), 1-28.

<https://www.researchgate.net/publication/380882153>

Alarcón, R. (2025). La gestión administrativa en la elección del talento humano en el desarrollo de las empresas privadas de Lima 2022-2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16420

Alzamora, J. (2024). Gestión del talento humano y calidad de servicio en la Municipalidad Provincial de Atalaya, Perú. *Revista Científica Integración*, 8(1), 9–13.

<https://doi.org/10.36881/ri.v8i1.880>

Barco, M. (2024). *Eficiencia administrativa y su incidencia en la ejecución presupuestaria del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Tenguel*. (tesis de pregrado), Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador.

<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6566>

Bauer, T., & Gregory, (2022). Onboarding and socialization in organizations: Practical implications. (Trabajo de revisión).

Disponible en: <https://opus.fhv.at/files/5143/MasterThesisAndreasJaeger.pdf>

- Bento, J. (2007). Teorías de la administración: científicas, clásicas y contemporáneas. *Gestión y Estrategia*, 25(1), 45-60. Recuperado de <https://neetwork.com/teorias-de-la-administracion/>
- Chancha, T., Zurita, N., Quispe, R., & Solórzano, J. (2022). Gestión de recursos humanos y modernización de la gestión pública en un gobierno regional peruano, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1879-1907. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3646
- Chávez, L. M. V. (2019). *Gestión del talento humano y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores administrativos del seguro integral de Salud en San Miguel – Lima* [Tesis de Licenciatura Universidad Señor del Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5605>
- Chen, C., Hsieh, C., & Chen, D. (2021). Can training enhance public employees' public service motivation? *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X21999999>
- Cuesta, A. (2013). La gestión del talento humano y del conocimiento. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 45(1), 157-160. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. Bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80526356011.pdf>
- Da Silva, F., et al. (2022). Still our most important asset? Human resources in the fourth industrial revolution. *Journal of Innovation & Knowledge*. <https://www.elsevier.es/es-revista-journal-innovation-knowledge-376-articulo-still-our-most-important-asset-S2444569X23000999>

Dueñas Holguín, B. L., & Moreno Cevallos, J. R. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*.
<https://revista.gnerando.org/revista/index.php/RCMG/article/view/387>

Escobedo, L., & Andrade, J. (2017). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Revista de Ciencias Empresariales*, 6(2), 45-60.
<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/83730>

Flores, A. (2024). *Control interno y eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Yauyos - Lima 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Callao, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/9422>

Gaspar, M. (2021). The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies. Magíster en Gestión del Talento Humano. *Polo del conocimiento*, 6 (8).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>

Huisa, E. (2023). *Control interno y su eficiencia administrativa para los inventarios de los bienes de bioseguridad en la sociedad de beneficencia, Puno 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada San Carlos, Puno].
<http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/649>

Indacochea, J. (2021). *La eficiencia administrativa y su incidencia en la liquidez de la microempresa jipi chifle en la ciudad de jipijapa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabi, Ecuador].

<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3409>

Jaeger, A. (2024). Onboarding practices and early integration of new hires. Master thesis / trabajo técnico. <https://opus.fhv.at/files/5143/MasterThesisAndreasJaeger.pdf>

León, R., y Villanueva, R. (2025). Human talent management and job performance in a Public Institution. *Revista Impulso*, 5 (9).

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2959-90402025000100413&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Llamoca, C. (2022) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3095584>

Medina, J., Delgado, Y., Benavides, J., Idrogo, M., & Rojas, E. (2024). Gestión del talento humano y gestión administrativa en asociaciones agropecuarias del distrito de Chota: Human talent management and administrative management in agricultural associations in the district of Chota. *LATAM Revista*

Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 5(1), 3041 – 3046.

<https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1815>

Meléndez, A. (2021). Aportes a la formación del talento humano desde la filosofía de la educación de pensadores peruanos representativos (Tesis de licenciatura Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/3908>

Olivos, L., Olivos, M., Cortez, F., & Campos, J. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rsc.v29i1.39752>

OECD. (2021). *Human capital and educational policies definición y medición del capital humano*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
<https://www.oecd.org/economy/human-capital>

Parrales, V., Sanabria, M., Andrade, P., & Ledesma, G. (2023). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral. *Journal of Science and Research*.
<https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>

Quispe, L. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/12057>

USAT (2022). Procesos organizacionales para la gestión del talento humano. *Revista de Ciencias Empresariales*, 7(1), 12-25.
<https://especializate.usat.edu.pe/blog/procesos-en-la-gestion-del-talento-humano/>

- Ramírez, R, Espindola, C, Ruíz, G., & Hugueth, A.. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramírez-Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), E0019
<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.
- Rojas, J, y Pacheco, I. (2023). Human talent management and its impact on organizations. *Rev. Horizonte Empresarial*, 10 (1), pp. 221-228.
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2487>
- Ruiz, G. , & Santos, J. (2024). Eficiencia administrativa y procesos de matriculación en instituciones de educación superior. *Revista Social Fronteriza*, 4(2), e42240.
[https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(2\)240](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(2)240)
- Oyola, J. (2024). *Relación entre la gestión por resultados y la eficiencia administrativa de la municipalidad distrital de Papayal, Tumbes 2024*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/153685>
- Sánchez, J., Gaibor, A., León, L., & Tenemaza, D. (2023). Inteligencia de negocios para la gestión del talento humano: mejorando la eficiencia organizacional. *Revista Visionario Digital*, 7(4), 212-223.
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v7i4.2869>
- Samame, R. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Ayacucho, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99769>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	variables	Dimensiones	Indicadores	Baremos
¿Cómo se relaciona la Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025? Problemas Específicos PE1: ¿Cómo se relaciona la Incorporación de Personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025? PE2: ¿Cómo se relaciona Recompensar personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025? PE3: ¿Cómo se relaciona el Desarrollo de personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025? PE4: ¿Cómo se relaciona Supervisar personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025?	Determinar la relación de la Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 Objetivos específicos: OE1: Determinar la relación de incorporar Personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 OE2: Determinar la relación de recompensar personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025. OE3: Determinar la relación del Desarrollo de personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025. OE4: Determinar la relación de Supervisar personas y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025	La Gestión del talento humano se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025. Hipótesis específica HE1: Incorporar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025. HE2: Recompensar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025. HE3: El desarrollo de personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025. HE4: Supervisar personas se relaciona con la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025.	Gestión del talento humano	Incorporar Personas	Reclutamiento de personal Selección de personal	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Recompensar Personas	Remuneración Incentivos	
				Desarrollo de personas	Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones	
				Supervisar personas	Base de datos Sistema de información de recursos humanos	
			Eficiencia administrativa	Eficiencia en la asignación de recursos	Rendimiento financiero	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
					Productividad laboral	
					Eficiencia en el uso de la tecnología	
				Eficiencia en los procesos operativos	Tiempo de ciclo de proceso	
					Índice de re-work o trabajo Repetido	
					Utilización de recursos	
				Eficiencia en la toma de decisiones	Tiempo de toma de decisiones	
					Precisión en la toma de decisiones	
					Uso de información estratégica	

Anexo 2: Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009), detalla que la GTH se compone de una serie de procesos que una compañía, a través de su departamento de recursos humanos, implementa en la incorporación, captación y reclutamiento de nuevos empleados.	La primera variable se evaluó utilizando un cuestionario como herramienta de recolección de datos, modificado en función de la contribución de Llamoca (2022) e incluye 16 ítems, formados por cuatro dimensiones, y hace referencia a las escalas (Likert), niveles y rangos.	Incorporar Personas	• Reclutamiento de personal - Selección de personal	1-4	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Recompensar personas:	• Remuneración • Incentivos	5-8	
			Desarrollo de personas	• Capacitación • Desarrollo de las personas y las organizaciones	9-12	
			Supervisar personas	• Base de datos • Sistema de información de recursos humanos	13-16	

Operacionalización de la eficiencia administrativa

	Definición conceptual de la variable	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escalas y rangos
Eficiencia administrativa	La eficiencia administrativa, se logra a través de una ejecución eficiente y la disminución de tareas, los gastos, el incremento de la productividad, son factores clave en la toma de decisiones, junto con decisiones basadas en información, conjuntamente con la mejora de la implementación de procedimientos internos (Koontz & Weihrich, 2014).	Se presenta para alcanzar la máxima eficiencia administrativa, considerando la eficacia en la distribución de recursos, en los procedimientos operativos y en la toma de decisiones. decisiones tomadas	Eficiencia en la asignación de recursos	Rendimiento financiero	Escala Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Productividad laboral	
				Eficiencia en el uso de la tecnología	
			Eficiencia en los procesos operativos	Tiempo de ciclo de proceso	
				Índice de re-work o trabajo Repetido	
				Utilización de recursos	
			Eficiencia en la toma de decisiones	Tiempo de toma de decisiones	
				Precisión en la toma de decisiones	
				Uso de información estratégica	



Anexo 3: Cuestionario

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

A.-PRESENTACION

La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en municipalidad de la provincia de Huaura, 2025”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

B.- INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. La información que se podrá obtener será de carácter anónimo y se conservará la información en forma confidencial y será de uso exclusivo en el presente estudio por lo que se pide veracidad en su respuesta.

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	V1. Gestión del Talento Humano	N	CS	AV	CS	S
	Dimensión 1: Incorporar personas	1	2	3	4	5
1	Se incorpora a la institución personal con competencias para el cargo asignado.					
2	Se selecciona personal de acuerdo a los objetivos trazados por la municipalidad					
3	Las entrevistas para seleccionar personal calificado se realizan de forma objetiva.					
4	Se realizan evaluaciones técnicas para seleccionar al personal calificado de forma adecuada					
	Dimensión 2: Recompensar personas	1	2	3	4	5
5	Se fomenta la recompensa con el fin de motivar e incentivar al personal para que cumpla con los objetivos institucionales.					
6	Se recompensa con alguna bonificación económica adicional en función a la productividad y objetivos logrados.					
7	Se incentiva al personal con becas de estudio para asegurar un desempeño adecuado en sus actividades.					
8	Recibe algún tipo de incentivo adicional cuando realiza actividades fuera del horario de trabajo.					
	Dimensión 3: Desarrollo de personas	1	2	3	4	5

9	La municipalidad realiza capacitaciones de manera oportuna al personal.					
10	Se brinda cursos para el desarrollo de habilidades personales que puedan ser utilizadas en el ámbito laboral.					
11	Participa en reuniones de interés institucional con el fin de buscar cambios que sean necesarios.					
12	Se Efectúa rotación de funciones entre el personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades					
	Dimensión 4: Supervisar personas	1	2	3	4	5
13	Se realizan actualizaciones en la base de datos del personal de manera permanente en el área de recursos humanos de la municipalidad.					
14	La base de datos de recursos humanos de la municipalidad se encuentra codificada y está a disposición para obtener información.					
15	Se permite el acceso al personal de la municipalidad a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.					
16	Cumple el sistema de información de la municipalidad con los objetivos de la institución					

Autor: Llamoca Mena, C. (2022). *Gestión del talento humano*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3095584>



CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

A.-PRESENTACION

La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en municipalidad de la provincia de Huaura, 2025”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

B.- INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente. La información que se podrá obtener será de carácter anónimo y se conservará la información en forma confidencial y será de uso exclusivo en el presente estudio por lo que se pide veracidad en su respuesta.

Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
5	4	3	2	1

	V2. Eficiencia Administrativa	N	CS	AV	CS	S
	Dimensión 1: Eficiencia en la asignación de recursos	1	2	3	4	5
1	La municipalidad asigna los recursos financieros de manera adecuada para maximizar el rendimiento en sus actividades administrativas.					
2	El personal municipal mantiene un nivel alto de productividad laboral gracias a una correcta distribución y uso de los recursos disponibles.					
3	Se utiliza eficientemente la tecnología implementada para optimizar los procesos administrativos y reducir tiempos de trabajo					
4	La inversión en tecnología se refleja en mejoras visibles en la eficiencia y calidad del servicio ofrecido por la municipalidad.					
	Dimensión 2: Eficiencia en los procesos operativos	1	2	3	4	5
5	Los procesos operativos en la municipalidad se ejecutan en tiempos adecuados, minimizando retrasos y optimizando el ciclo de producción.					
6	Se presenta un bajo índice de reclamos y/o quejas correcciones en las actividades realizadas dentro de los procesos administrativos					
7	Los recursos materiales y humanos se utilizan de manera eficiente durante la ejecución de los procesos operativos.					
8	Las actividades repetitivas o innecesarias en los procesos operativos son reducidas para mejorar la productividad y eficiencia.					
	Dimensión 3: Eficiencia en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
9	Las decisiones administrativas en la municipalidad se toman en tiempos oportunos que permiten una gestión eficiente.					

. 10	. Las decisiones adoptadas por los responsables municipales son precisas y contribuyen al logro de los objetivos institucionales.					
. 11	. Se utiliza información estratégica y actualizada para fundamentar las decisiones dentro de la gestión municipal.					
. 12	. La municipalidad evalúa continuamente los resultados de sus decisiones para mejorar la calidad de la gestión administrativa.					

Flores, A. (2024) <https://hdl.handle.net/20.500.12952/9422>

Anexo 4: Análisis de confiabilidad de las variables

Escala: VARIABLE 1 GESTION DEL TALENTO HUMANO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	15	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	16

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00001	3,73	1,486	15
VAR00002	4,33	,816	15
VAR00003	4,20	,775	15
VAR00004	4,47	,834	15
VAR00005	3,73	1,486	15
VAR00006	4,33	,816	15
VAR00007	4,20	,775	15
VAR00008	4,47	,834	15
VAR00009	2,93	1,387	15
VAR00010	3,20	1,424	15
VAR00011	3,40	1,352	15
VAR00012	3,67	1,291	15
VAR00013	3,00	1,558	15
VAR00014	3,07	1,280	15
VAR00015	4,53	,834	15
VAR00016	4,53	,516	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	58,07	75,067	,495	,806
VAR00002	57,47	82,552	,459	,810
VAR00003	57,20	66,000	,422	,822

Variable 1: Gestión Del Talento Humano

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	16

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00017	41,33	50,095	,349	,783
VAR00018	40,73	55,352	,298	,782
VAR00019	40,87	57,695	,114	,794
VAR00020	40,60	55,971	,238	,786
VAR00021	42,13	46,838	,573	,754
VAR00022	41,87	42,124	,838	,718
VAR00023	41,67	47,238	,569	,755
VAR00024	41,40	44,257	,798	,728
VAR00025	42,07	47,924	,430	,774
VAR00026	42,00	53,429	,244	,791
VAR00027	40,53	54,267	,381	,777
VAR00028	40,53	57,838	,195	,788

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
61,80	90,029	9,488	16

Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ay

➔ Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: VARIABLE 2: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	12

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00017	3,73	1,486	15
VAR00018	4,33	,816	15
VAR00019	4,20	,775	15
VAR00020	4,47	,834	15
VAR00021	2,93	1,387	15
VAR00022	3,20	1,424	15
VAR00023	3,40	1,352	15
VAR00024	3,67	1,291	15
VAR00025	3,00	1,558	15
VAR00026	3,07	1,280	15
VAR00027	4,53	,834	15
VAR00028	4,53	,516	15

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00017	41,33	50,095	,349	,783
VAR00018	40,73	55,352	,298	,782

W X

Escala: Variable 2: Eficiencia Administrativa

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00017	41,33	50,095	,349	,783
VAR00018	40,73	55,352	,298	,782
VAR00019	40,87	57,695	,114	,794
VAR00020	40,60	55,971	,238	,786
VAR00021	42,13	46,838	,573	,754
VAR00022	41,87	42,124	,838	,718
VAR00023	41,67	47,238	,569	,755
VAR00024	41,40	44,257	,798	,728
VAR00025	42,07	47,924	,430	,774
VAR00026	42,00	53,429	,244	,791
VAR00027	40,53	54,267	,381	,777
VAR00028	40,53	57,838	,195	,788

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
45,07	59,638	7,723	12

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

[illegible]



Anexo 6: JUICIO DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela de Posgrado

Huacho 02 de setiembre del 2025

Carta N. 1

Dra. Irina Patricia Calvo Rivera

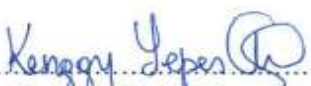
De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que como parte del estudio de Investigación titulado " La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 ", es necesario la elaboración de un Instrumento, el cual debe ser sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos.

En este sentido conocedor de su experiencia y preparación en Investigación, así como en ética en gestión pública, solicito su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto de tesis, el cual debe ser remitido con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento,

Agradeciendo su atención a la presente reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


.....
Kenggy Nicolle Yepes Aponte
DNI No. 44296587



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL EXPERTO

Estimada **Dra. Irina Patricia Calvo Rivera**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se solicita su opinión sobre instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Agradeceré se sirva marcar con una X (aspa) en SI o NO su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, así como también proporcionarme sus valiosos aportes y observaciones.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Generales	X		
3	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Específicos.	X		
4	La partición de la variable en sus dimensiones es satisfactoria.	X		
5	La escala utilizada es la correcta.	X		
6	Los puntajes de calificación están bien.	X		
7	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
8	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
11	Eliminaría algún ítem en los instrumentos.		X	
12	Agregaría algún ítem en los instrumentos.		X	

SUGERENCIAS:.....

Irina Patricia Calvo Rivera
 Dra. Irina Patricia Calvo Rivera
 Docente Universitaria
 CEP 231



JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERA
Escuela de Posgrado

Huacho 02 de setiembre del 2025

Carta N. 2

Dr. Julio Víctor Carbajal Romero.

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que como parte del estudio de Investigación titulado " La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 ", es necesario la elaboración de un Instrumento, el cual debe ser sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos.

En este sentido conocedor de su experiencia y preparación en Investigación, así como en ética en gestión pública, solicito su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto de tesis, el cual debe ser remitido con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento,

Agradeciendo su atención a la presente reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


.....
Kenggy Nicolle Yepes Aponte
DNI No. 44296587



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL EXPERTO

Estimado: Dr. Julio Carbajal Romero.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se solicita su opinión sobre instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Agradeceré se sirva marcar con una X (aspa) en SI o NO su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, así como también proporcionarme sus valiosos aportes y observaciones.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Generales	X		
3	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Específicos	X		
4	La partición de la variable en sus dimensiones es satisfactoria.	X		
5	La escala utilizada es la correcta.	X		
6	Los puntajes de calificación están bien.	X		
7	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
8	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
11	Eliminaría algún ítem en los instrumentos.		X	
12	Agregaría algún ítem en los instrumentos.		X	

SUGERENCIAS:.....

.....

.....

Dr. CPCC JULIO Y. CARBAJAL ROMERO
DOCENTE PRINCIPAL T.C. U.N.F.S.C.

Firma



JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERA
Escuela de Posgrado

Huacho 02 de setiembre del 2025

Carta N. 3

Dr. Lino Rolando Rodríguez Alegre

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que como parte del estudio de Investigación titulado " La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 ", es necesario la elaboración de un Instrumento, el cual debe ser sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos.

En este sentido conocedor de su experiencia y preparación en Investigación, así como en ética en gestión pública, solicito su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto de tesis, el cual debe ser remitido con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento,

Agradeciendo su atención a la presente reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Kenggy Nicole Yepes Aponte
DNI No. 44296587



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL EXPERTO

Estimada Dr. Lino Rodríguez Alegre

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se solicita su opinión sobre instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Agradeceré se sirva marcar con una X (aspa) en SI o NO su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, así como también proporcionarme sus valiosos aportes y observaciones.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Generales	X		
3	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Específicos.	X		
4	La partición de la variable en sus dimensiones es satisfactoria.	X		
5	La escala utilizada es la correcta.	X		
6	Los puntajes de calificación están bien.	X		
7	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
8	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
11	Eliminaría algún ítem en los instrumentos.		X	
12	Agregaría algún ítem en los instrumentos.		X	

SUGERENCIAS: Los criterios considerados para la formulación y evaluación de las preguntas de los instrumentos de las variables: Gestión del Talento Humano (V1) y . Eficiencia Administrativa (V2) resultan pertinentes y son relevantes las que son recogidas con suficiente claridad en las preguntas propuestas para cada una de las dimensiones de las variables del estudio.

Dr. Lino Rodríguez Alegre

DNI 06535058



JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela de Posgrado

Huacho 02 de setiembre del 2025

Carta N. 4

Dr. TEODORO TEOFANES QUISPEALAYA BONELLY

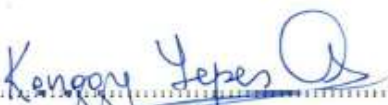
De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que como parte del estudio de Investigación titulado " La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 ", es necesario la elaboración de un Instrumento, el cual debe ser sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos.

En este sentido conocedor de su experiencia y preparación en Investigación, así como en ética en gestión pública, solicito su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto de tesis, el cual debe ser remitido con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento,

Agradeciendo su atención a la presente reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Kenggy Nicolle Yepes Aponte
DNI No. 44296587



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL EXPERTO

Estimada Dr. Teodoro Quispealaya Bonelly

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se solicita su opinión sobre instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Agradeceré se sirva marcar con una X (aspa) en SI o NO su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, así como también proporcionarme sus valiosos aportes y observaciones.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Generales	X		
3	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Específicos.	X		
4	La partición de la variable en sus dimensiones es satisfactoria.	X		
5	La escala utilizada es la correcta.	X		
6	Los puntajes de calificación están bien.	X		
7	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
8	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
11	Eliminaría algún ítem en los instrumentos.		X	
12	Agregaría algún ítem en los instrumentos.		X	

SUGERENCIAS:.....

.....

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión
FCECYF - EPE y F

Dr. Teodoro Quispealaya Bonelly

Director de la EAPF y F

Firma



JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERAS
Escuela de Posgrado

Huacho 02 de setiembre del 2025

Carta N. 5

Dra. NIDIA ELENA ROMERO HERBOZO

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que como parte del estudio de Investigación titulado " La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 ", es necesario la elaboración de un Instrumento, el cual debe ser sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos.

En este sentido conocedor de su experiencia y preparación en Investigación, así como en ética en gestión pública, solicito su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto de tesis, el cual debe ser remitido con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento,

Agradeciendo su atención a la presente reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Kenggy Nicolle Yepes Aponte
DNI No. 44296587



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL EXPERTO

Estimada Dra. Nidia Romero Herbosa

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se solicita su opinión sobre instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Agradeceré se sirva marcar con una X (aspa) en SI o NO su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, así como también proporcionarme sus valiosos aportes y observaciones.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Generales	X		
3	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Específicos.	X		
4	La partición de la variable en sus dimensiones es satisfactoria.	X		
5	La escala utilizada es la correcta.	X		
6	Los puntajes de calificación están bien.	X		
7	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
8	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
11	Eliminaría algún ítem en los instrumentos.		X	
12	Agregaría algún ítem en los instrumentos.		X	

SUGERENCIAS:.....

.....

Nidia Romero Herbosa

Firma

Dra. NIDIA ELENA ROMERO HERBOSA
DNI 15590319



JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, CONTABLES Y FINANCIERA
Escuela de Posgrado

Huacho 02 de setiembre del 2025

Carta N. 6

Dr. Pablo Cesar Cadenas Calderón

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que como parte del estudio de Investigación titulado " La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025 ", es necesario la elaboración de un Instrumento, el cual debe ser sometido a la validez de contenido a través del juicio de expertos.

En este sentido conocedor de su experiencia y preparación en Investigación, así como en ética en gestión pública, solicito su valioso apoyo como experto en la validación del instrumento de recolección de datos. Para lo cual se adjunta resumen del proyecto de tesis, el cual debe ser remitido con las sugerencias pertinentes a fin de mejorar la propuesta del instrumento,

Agradeciendo su atención a la presente reiteramos nuestros sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Kenggy Nicole Yepes Aponte
DNI No. 44296587



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

ESCALA DE CALIFICACIÓN DEL EXPERTO

Estimada **Dr. Pablo Cesar Cadenas Calderón**

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se solicita su opinión sobre instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Agradeceré se sirva marcar con una X (aspa) en SI o NO su respuesta de acuerdo a lo que considere conveniente, así como también proporcionarme sus valiosos aportes y observaciones.

Nº	CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación	X		
2	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Generales	X		
3	El instrumento persigue los fines de los Objetivos Específicos.	X		
4	La partición de la variable en sus dimensiones es satisfactoria.	X		
5	La escala utilizada es la correcta.	X		
6	Los puntajes de calificación están bien.	X		
7	La estructura del instrumento es adecuada.	X		
8	Los ítems del instrumento responden a los objetivos del estudio	X		
9	Los ítems son claros y entendibles	X		
10	El número de ítems es adecuado para su aplicación	X		
11	Eliminaría algún ítem en los instrumentos,		X	
12	Agregaría algún ítem en los instrumentos.		X	

SUGERENCIAS:

.....

Dr. Pablo Cesar Cadenas Calderón

DNI. No. 15850223

ANEXO No. 7: Autorización de ingreso a la Municipalidad de Huaura Huacho

Autorización de ingreso a la Municipalidad Provincial de Huaura - Huacho B°



SOLICITO: Autorización para realizar la investigación en la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho, ubicada en la ciudad de Huacho, Provincia de Huaura.

Huacho, 04 de julio de 2025

Dr. Santiago Yuri Cano La Rosa.

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huaura – (Huacho), ubicada en la ciudad de Huacho, Provincial de Huaura, del departamento de Lima.

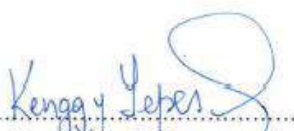
Presente. –

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica y obtención de mi título de maestría, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención de mi título de posgrado, al finalizar mi maestría en Gestión Pública. En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: " **La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la municipalidad de la provincia de Huaura, 2025** ".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Municipalidad Provincial de Huaura, salvo que se crea a bien su socialización. Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


 Kenggy Nicolle Yepes Aponte
 DNI No. 44296587

DOC	2441145
EXP	831616

CARTA N° 011 -2026-SGGTH/MPH

SR:

YEPES APONTE KENGGY NICOLLE

Av. Jose Galvez 1396 dpto 1705 Santa Beatriz- Lima - Lima

Celular: 984700057

Presente.-

Asunto: Autorización para la Investigación en la MPH

Ref. : S/N de fecha 07/01/2026
PROVEIDO N°440-2026-OGAF/MPH

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Provincial de Huaura, el motivo del presente es a fin de comunicarle que, en mérito al requerimiento solicitado; el cual manifiesta que de acuerdo a su formación académica y obtención de su título profesional, está contemplado realizar una investigación con fines netamente académicos para la obtención de su título profesional, el cual se titula: **"La Gestión del talento humano y la eficiencia administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura 2025"**.

Que habiendo revisado el cuestionario correspondiente al anexo 3, se le **AUTORIZA** realizar la investigación con fines netamente académicos, teniendo en cuenta que dicha información se mantendrá en reserva el nombre o cualquier propio de parte de la entidad, salvo que se genere una socialización.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente;

c.c Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUaura
Abg. FLOR DE MARIA LARA QUISPE
JEFA DE LA OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO