



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y gestión administrativa de la
Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La
Esperanza -Trujillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Aldana Arevalo, Edward Giancarlos (orcid.org/0000-0002-0863-9074)

Herrera Fustamante, Victor Eduardo (orcid.org/0000-0003-1099-6684)

ASESORA:

Dra. Mosqueira Rodriguez, Guisella Balbina (orcid.org/0000-0001-6170-5838)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A nuestros Padres

Por el apoyo incondicional en el sustento de mi educación y el apoyo que me dieron durante todo este proceso, siendo un ejemplo de sacrificio y superación que hace posible realizar mi formación profesional y personal.

A nuestros hermanos e hijos

Por ayudarnos en todo nuestro proceso profesional, por los consejos y el aliento incondicional para formarme como profesional y ser una mejor persona. Y nuestros hijos que son nuestra mayor motivación para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por brindarnos salud a mí y a la familia, por ayudarnos a realizar el sueño de ser un profesional y salir adelante día a día.

A nuestras madres por estar con nosotros durante todo nuestro proceso profesional, por ser una persona luchadora, que con sacrificio supo sacarnos adelante y lograr este gran objetivo de ser profesional. A nuestros hermanos que estuvieron apoyando durante este proceso y nuestros hijos que son la motivación de lucha para lograr nuestros objetivos.

Asimismo, a mi asesora Dra. Guisella Balbina Mosqueira Rodriguez, por habernos guiado en cada uno de los procedimientos permitiendo el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, a todas aquellas personas que estuvieron con nosotros brindándonos el apoyo y grandes consejos para lograr seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad Distrital de la Esperanza- Trujillo 2023.....</i>	20
Tabla 2: <i>Nivel de gestión de talento humano de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023.....</i>	21
Tabla 3: <i>Nivel de dimensiones del talento humano de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023.....</i>	22
Tabla 4: <i>Nivel de gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023.....</i>	24
Tabla 5: <i>Nivel de dimensiones de gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023.....</i>	25
Tabla 6: <i>Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con la gestión administrativa de Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023.....</i>	27

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza en el año 2023. Se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman para analizar esta relación, obteniendo como resultado una correlación positiva moderada (rho de Spearman 0.686) entre ambas variables.

Los resultados respaldan estudios anteriores y demuestran que una buena gestión del talento humano tiene un impacto significativo en la eficiencia de la gestión administrativa. Además, se encontró una correlación positiva moderada entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la gestión administrativa.

En conclusión, esta investigación proporciona evidencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza en el año 2023. Los resultados resaltan la importancia de una gestión efectiva del talento humano para fortalecer la gestión administrativa en el contexto específico de la seguridad ciudadana. Se recomienda implementar estrategias que promuevan la motivación y el desarrollo de los colaboradores, así como mejorar ciertos aspectos de la gestión administrativa para lograr un mayor nivel de eficacia en esta área.

Palabras clave: relación, eficiencia, mejora

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between talent management and administrative management in the Citizen Security of the District Municipality of La Esperanza in 2023. The non-parametric Spearman's Rho test was used to analyze this relationship, resulting in a moderate positive correlation (Spearman's rho 0.686) between both variables.

The results support previous studies and demonstrate that effective talent management significantly impacts the efficiency of administrative management.

Furthermore, a moderate positive correlation was found between the dimensions of talent management and administrative management.

In conclusion, this research provides evidence of a significant relationship between talent management and administrative management in the Citizen Security of the District Municipality of La Esperanza in 2023. The results highlight the importance of effective talent management in strengthening administrative management in the specific context of citizen security. It is recommended to implement strategies that promote employee motivation and development, as well as improve certain aspects of administrative management to achieve a higher level of effectiveness in this area.

Keywords: relationship, efficiency, improvement.

I. INTRODUCCIÓN

En las organizaciones entienden que, para realizar la gestión del talento, se necesita de un personal calificado e idóneo y dedicado a lograr los objetivos de su organización, a su vez, tener un personal con potencial de futuro y experiencia a través de la formación adecuada mediante nuestro personal de recursos humanos el mismo que podrá darle una idea de sus competencias para superar metas en lo personal y organizacional.

El proceso administrativo consiste en la realización de etapas interrelacionadas con la planificación, organización, dirigir, ejecutar y controlar, en las etapas necesarias para que la organización utilice sus recursos humanos y técnicos, con el objetivo de hacerlo realidad en el interés público donde la institución le permite funcionar plena y eficazmente. (Luna, 2015)

Actualmente, se puede apreciar que son pocas las empresas que brindan la debida importancia a la gestión del talento humano de sus funcionarios. En lugar de ello, optan por contratar nuevo personal sin considerar el potencial de desarrollo y crecimiento de sus empleados actuales. Sin embargo, es fundamental reconocer que una gestión adecuada del talento administrativo implica tener puestos ocupados por empleados debidamente capacitados. Esto llega a tener un efecto real en la percepción que tienen los empleados permanentes, lo cual genera una ventaja competitiva para la empresa y también contribuye a la retención del talento existente. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones comprendan que invertir en una buena gestión administrativa es esencial para fomentar comentarios positivos entre los empleados y promover un ambiente laboral propicio para crecer y desarrollar profesionalmente.

En la era actual, cuando las organizaciones deben adaptarse a condiciones competitivas, es importante mirar hacia la correcta y eficaz gestión de los activos de la empresa, lo que siempre es un desafío para las entidades estatales y particulares en este mundo cambiante. Por lo tanto, el molde en que se dirige la organización gubernamental debe adaptarse al cambio constante, y también se debe ver que el factor humano es el factor principal en la obtención de metas, objetivos y seguimiento de un planeamiento establecido que velan por el bienestar del pueblo en la parte estatal para el desarrollo de la empresa y del país.

Pecino et al. (2015) indicaron que, los países europeos, la formación empresarial es un importante generador de demanda en el sector educativo. Estas solicitudes van desde servicios tradicionales hasta preocupaciones recientes sobre el creciente racismo, la protección de las minerías y la protección del medio ambiente. Al mismo tiempo, es necesario mejorar las habilidades productivas de las personas, que hoy en día han cobrado importancia. El mejoramiento de estas competencias está encaminado a promover el desarrollo de los talentos humanos, lo que no solo contribuye al desarrollo personal, sino que también ayuda a una mejor gestión en las organizaciones.

En Manpower Group, para identificar la brecha de talento en el Perú, la organización necesita algunos componentes no utilizados, hay 16 sitios más exigentes que requieren capacitación, las empresas también luchan por reclutar y enfrentan una variedad de desafíos, que incluyen: falta de experiencia, falta de solicitantes, solicitantes que carecen de tecnología o habilidades, y expectativas de compensación o beneficios más allá de lo que ofrece la empresa. Alrededor de una fracción de funcionarios; afirman las principales razones que perjudica son la falta de prácticas en los candidatos y la falta de ingenio y preparación, todo lo cual es necesario para enfrentar los desafíos que enfrentan sus empresas. (Nicoli, 2018)

Por lo tanto, este estudio tiene la finalidad entender y especificar la existencia de la relación entre las dos variables, en la cual proporciona las ideas suficientes para poner en marcha estrategias, modelos, planes de gestión del talento, para aportar el valor necesario para una adecuada toma de decisiones, todos los argumentos mencionados son argumentos suficientes para considerar el desarrollo de este estudio como un reto.

La presente investigación se realizó en la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza donde se observó que, el grupo que se desempeña en el área administrativa, existen desatinos al momento de aplicar los procedimientos administrativos debido a que no tienen claro la visión, misión, plan de trabajo y las normas vigentes del estado, produciendo demoras en la documentación. Además, se percibe en el procedimiento de elección no se prioriza la contratación de personal calificado y con la experiencia laboral adecuada. Esto ha generado un descontento entre algunos trabajadores debido a la falta de motivación y reconocimiento por parte de sus superiores, así como a los bajos

salarios percibidos. La alta rotación de empleados también es una problemática presente. Como resultado de estas condiciones, los empleados se sienten desmotivados para llevar a cabo sus tareas diarias de manera eficiente. Si este problema persiste, es probable que se destine más tiempo a trámites rutinarios en lugar de avanzar en la gestión municipal, lo que puede obstaculizar el progreso y desarrollo de la entidad. Es fundamental abordar estas preocupaciones y promover un ambiente laboral favorable que fomente la complacencia y el empeño de los asalariados.

Ante tal hecho, se formula el siguiente problema ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano con la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de la Esperanza - Trujillo en 2023?

En esta investigación, según Musallam et al. (2019) refieren que la justificación teórica se considera importante porque nos brinda soluciones y tener una mejor calidad de atención de parte de los serenos. Esta investigación consiste en sumar conocimientos respecto a las variables mencionadas y aportar recomendaciones para futuros estudios para poder realizar mejor esta investigación recurrimos a tesis e investigaciones hechas por otros autores. En la justificación práctica, el resultado logrado es importante para dicha organización, además de brindar probables desenlaces a las dificultades y lograr mejoras en las operaciones dirigidas por los usuarios. Asimismo, tiene como objetivo extraer conclusiones y recomendaciones para mejorar el ámbito de la seguridad ciudadana. La justificación metodológica radica en la validez y confiabilidad de los instrumentos para la medición de las variables, aplicando diferentes tipos de medición, como encuesta y cuestionario la cual va a cumplir con la finalidad trazada en la actual investigación. El objetivo general planteado es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana en la municipalidad distrital de La Esperanza en Trujillo en el año 2023. A partir de esto, se desprenden los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo en 2023.
2. Determinar el nivel de gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo en 2023.

3. Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo en 2023.

En cuanto a la hipótesis general, se plantea lo siguiente: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana en la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo en 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antes de presentar las bases teóricas de este estudio, detallamos las investigaciones actuales a nivel nacional:

Concha (2022), En su indagación, el objeto primordial fue establecer la similitud entre la gestión del talento y el rendimiento administrativos en el gobierno local. El estudio se realizó con una investigación básica, con un enfoque descriptivo-correlacional, utilizando métodos cuantitativos y un diseño de corte transversal. Se contó con un censo de 45 personas que trabajaban en el territorio administrativo de la ciudad y completaron un cuestionario de 42 ítems. Al finalizar la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados: el 57,78% calificó la gestión del talento como regular, y el 66,67% de los encuestados calificó el rendimiento laboral como regular. Se observa una correlación entre ambas variables.

Vílchez (2019) En su estudio tiene como finalidad describir la relación existente entre la gestión de personal y la administración. La investigación se clasifica como básica y se empleó un enfoque cuantitativo, con un nivel de diseño no experimental adecuado para el estudio planteado. El poblamiento objetivo estuvo conformado por 52 gerentes de distritos financieros, y se consideró a la totalidad de la población como muestra, realizando así un censo. Para la obtención de datos, se aplicó una encuesta, implementando un cuestionario validado por expertos y cuya consistencia se evaluó mediante estadísticas de confiabilidad. Este enfoque permitió obtener información precisa y confiable sobre la relación entre las variables en el contexto específico de los distritos financieros. En resumen, el estudio realizado por Vílchez (2019) brinda una descripción detallada y fundamentada de la relación entre las variables, respaldada por datos recopilados a través de una metodología sólida y confiable.

Gonzales (2020) llevó a cabo una investigación cuyo enfoque principal fue la relación existente entre la gestión del talento y el desempeño de los socios en la región administrativa. El estudio se realizó a través de un diseño de investigación no experimental y de corte transversal. La población objetivo fue de 30 trabajadores de dicha zona, y se utilizó un enfoque de muestra censal, es decir, se incluyó a todos los trabajadores en el estudio. Para la recaudación de datos, se utilizó un cuestionario como instrumento, el cual fue administrado de manera individual a cada participante. Los resultados obtenidos revelaron una correlación altamente

positiva entre las variables. Estos hallazgos indican que una gestión eficaz del talento humano está asociada a un mayor rendimiento y desempeño de los trabajadores. En síntesis, el estudio realizado por Gonzales (2020) proporciona evidencia empírica sobre la relación entre la gestión del talento y el desempeño de los socios en la región administrativa, destacando la importancia de una gestión del talento efectiva para promover resultados positivos en el ámbito laboral.

Además, se puede hacer referencia al estudio de Coaquira (2017) que se centró en investigar la relación entre la gestión administrativa y la gestión del talento humano en el ámbito del gobierno local. Este estudio, clasificado como investigación básica con un diseño correlacional, se hizo con la muestra de 51 empleados. Se utilizaron cuestionarios para medir ambas variables y los resultados obtenidos revelaron una relación sólida y directa entre las dos variables. Estos resultados apoyan aún más la idea de que existe una estrecha conexión entre las dos variables estudiadas en el contexto del gobierno local.

Del mismo modo, Tello (2021) Realizó su estudio donde establece relación entre la gestión del talento y la gestión administrativa. El método utilizado en este estudio fue un diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional de tipo transversal no experimental. La muestra consistió en 48 participantes, incluyendo oficiales, técnicos, oficiales subalternos y personal civil que trabajan en el ámbito administrativo. Para recopilar los datos, se utilizó una encuesta como método y un cuestionario como herramienta. Al analizar los resultados mediante distintas pruebas estadísticas, se concluyó que existe una relación entre ambas variables.

A nivel internacional, Castro y Delgado (2020) Realizaron su investigación con el objetivo de desarrollar un modelo de gestión del talento humano que contribuya a aumentar el rendimiento en las organizaciones. El diseño del estudio se enmarca en un enfoque básico, exploratorio, de corte transversal. Para recopilar los datos necesarios, se emplearon encuestas para recolectar información, utilizando cuestionarios específicos para cada una de las variables analizadas. A través de la percepción y opinión de los empleados, se obtuvo evidencia que indica la existencia de una eficiencia laboral y una gestión del talento humano aceptable. Estos hallazgos sugieren que una gestión del talento humano efectiva puede mejorar su eficiencia en el trabajo, especialmente a través de la provisión de

oportunidades de formación y estímulos que fomenten la productividad de los empleados. En resumen, el estudio realizado por Castro y Delgado (2020) proporciona un modelo que puede ser implementado en las organizaciones con la intención de ir mejorando sus rendimientos y alcanzar niveles más altos de productividad.

Asimismo, Marroquín (2017) realizó un estudio en el cual plantea implementar el modelo de gestión del talento basado en el modelo tradicional de gestión de recursos humanos para comprender por qué algunas organizaciones hoy en día se oponen a la implementación de una estrategia para alcanzar el nivel óptimo de desarrollo de la organización y su individuo. Donde se refleja la necesidad de introducir de este modelo que trae a las ideas de siglos anteriores, que no permitían desarrollar un desarrollo adecuado tanto de la organización como de la empresa de las personas que laboran en eso.

Del mismo modo, Romero et al. (2019), en su trabajo establecieron como objetivo elaborar una estrategia para fortalecer la gestión del talento dentro de un plan de gestión de calidad, donde se realizó un estudio cualitativo y revisó el análisis documental de la información oral y escrita proporcionada por los empleados de las empresas. Como resultado, la revisión sugiere que se necesita una buena información para una buena gestión del talento y más compromiso, motivación y formación en competencias de los empleados, y que existen fallas en todos los factores del proceso. Se proponen ideas para superar las falencias o fallas mencionadas con un plan de acción adecuado que se enfoque en cada uno de estos factores para desarrollar un proceso con estándares de calidad adecuados que se enfoque en el éxito del desarrollo sostenible de la organización que se enfoque en la gestión de la calidad.

Lara et al. (2017) enfoca su investigación en el impacto de la gestión del talento humano en la administración de las organizaciones, un tema de gran importancia en el ámbito empresarial. El talento humano es vital en el éxito de las organizaciones, debido a un proceso adecuado de reclutamiento, selección, desarrollo y retención del talento tiene un impacto directo en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa. El objetivo principal de este estudio es analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y la administración

en distintas organizaciones, con la intención de reconocer las prácticas y estrategias más efectivas para maximizar el rendimiento organizacional. La investigación busca proporcionar información valiosa sobre cómo las empresas pueden gestionar su talento humano de manera eficiente, aprovechando al máximo el potencial de sus empleados y creando un entorno propicio para el crecimiento y el logro de las metas organizacionales.

Agudelo (2019) en su estudio tiene el objetivo de examinar las evoluciones de formación del talento humano en 25 empresas y su relación con las direcciones estratégicas de las organizaciones. Para llegar al propósito, se utilizó una metodología de investigación cuantitativa, que implicó el análisis descriptivo de 97 descriptores. Los resultados obtenidos permitieron tener conclusiones de que casi todas las empresas participantes son de gran tamaño y cuentan con un plan estratégico bien definido. Además, se observó que la política de formación implementada por estas empresas tiene como objetivo potenciar a los empleados en la adquisición de responsabilidades. En resumen, el estudio realizado por Agudelo (2019) brinda información relevante sobre los procesos de formación y su vinculación con las direcciones estratégicas en el contexto empresarial del Valle del Cauca.

De tal modo, Rojas et al. (2018), en su artículo pretende introducir un enfoque moderno en la gestión del talento humano a través de su competencia y aportes durante los últimos 15 años, a partir de la necesidad de obtener información única y estructurada como forma de asesoramiento no solo para estudiantes y docentes, sino también para emprendedores. Se trata de un estudio de gran envergadura que recopila y analiza 55 artículos sobre el contexto, la progresión, la trascendencia, el aporte y la transformación del talento humano por competencias en Colombia. En este artículo se examina el significado y la evolución, como parte de los resultados, reflexionamos sobre temas, modelos, aplicaciones y la evolución del humano al talento humano en diferentes capacidades.

Se tiene diversas definiciones que respaldan la investigación actual para nuestra primera variable.

De acuerdo con López et al. (2017), Indican que el talento humano juega un papel esencial en la gestión del capital humano, enfocándose en el desarrollo y aprovechamiento del talento. Se considera que el talento surge de una combinación

equilibrada de tres elementos clave: compromiso con el trabajo, creatividad y habilidades o inteligencia que superan la media.

La gestión del talento humano implica el proceso de contratación, incorporación, desarrollo, recompensa y monitoreo de los empleados, lo cual facilita el desarrollo de una base de datos segura y establece una conexión entre las personas y la organización. Esto permite tomar decisiones más efectivas y proporcionar a las personas una sensación de utilidad y valor dentro de la organización. “Las empresas son dedicadas y tienen un espíritu de relevancia. Así es cuando se consiguen los propósitos de la empresa, la productividad y la calidad”. (Vallejo, 2015)

La gestión del talento humano es muy importante en una organización, se relaciona con los puestos de trabajo que desempeñan, sus funciones específicas, roles y tareas del día a día, cuáles son los puestos que ocupan lograr sus objetivos dentro de la organización con los resultados inteligentes mediante una buena gestión del gobierno. (Chávez, 2018)

Los objetivos de la gestión del talento humano, según Vallejo (2015), son los siguientes: Contribuye a lograr el objetivo y la misión de la empresa es un rol principal en la gestión del talento. Esto implica garantizar la competitividad de la organización a través de la capacidad de crear, desarrollar y utilizar tecnología y recursos humanos de manera exitosa. Además, la gestión del talento se encarga de identificar y atraer a personas influyentes y adecuadas para la organización, así como retener y motivar a los empleados de manera efectiva. Otro aspecto importante es crear y mantener una calidad de vida laboral satisfactoria, que incluye un estilo de gestión adecuado, independencia, libertad para tomar decisiones, un clima laboral positivo, amabilidad, seguridad en el trabajo, horarios razonables y un ambiente laboral favorable.

Administrar y generar cambios: adaptarse al cambio social, tecnológico, económico, cultural y político. Este cambio implica la adopción de un enfoque nuevo y adaptable, que propone estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones innovadoras para abordar los problemas y tendencias actuales.

Se hace hincapié en mantener principios éticos y de transparencia, asegurando que la rendición de cuentas demuestre la equidad y confiabilidad de la transparencia.

La sinergia es fundamental, ya sea a nivel organizacional o individual, buscando que todos los componentes trabajen hacia un mismo propósito.

Se destaca la importancia de diseñar el trabajo tanto a nivel individual como en equipo, asegurando que los planes sean informativos, solidarios y motivadores, y que proporcionen las mejores condiciones laborales y mejoren la calidad de vida dentro de la organización.

Recompensar a los talentos también es crucial, reconociendo y premiando a los empleados por alcanzar sus objetivos, y fomentando y valorando su contribución en la organización.

Realizar una evaluación del desempeño: este proceso permite mejorar el comportamiento y la inteligencia de los empleados en la organización.

De acuerdo con Chiavenato (2009), se mencionan cuatro dimensiones fundamentales del talento para lograr la competencia individual:

1. Conocimiento: implica el esfuerzo por comprender y adquirir conocimientos, resultado de un proceso de aprendizaje enriquecedor. Además, implica reconocer la importancia y el valor de cada decisión tomada.
2. Se consideran como indicadores del conocimiento el aprendizaje y la información obtenida.
3. Habilidad: es la capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento adquirido, así como a la capacidad de innovar y crear soluciones para resolver problemas y situaciones.
4. Se considera como indicador de habilidad la capacidad de resolver problemas y situaciones de manera innovadora y creativa.

Se considera como indicadores: resolver, crear e innovar.

Juicio: se refiere de aprender y saber analizar y comprender el ambiente operacional.

Se considera como indicadores: analizar, juzgar y priorizar.

Actitud: se trata de alcanzar y enfatizar metas, actuar con actitud positiva ante el cambio, crear valor y tener un espíritu emprendedor que se enfoque en los resultados y alcance la excelencia.

Se considera como indicadores: superar dificultades, asumir riesgos y autorrealización.

Como segunda variable Gestión administrativa:

“La gestión administrativa involucra la ejecución del proceso administrativo., a partir de la planificación y organización de la estructura organizacional” (Amador, 2003).

De acuerdo con Louffat (2015), la gestión administrativa se define como la fase encargada de administrar los recursos y fondos en distintas áreas de gestión en una organización.

La gestión administrativa comprende una combinación de elementos humanos, técnicos y financieros, refiere Ena et al. (2008), una empresa organizada de acuerdo con una jerarquía o estructura de gestión particular y dirigida por una función gerencial o empleador es el uso eficiente de factores económicos que produce bienes y servicios para el mercado con un objetivo de lograr un objetivo determinado.

Para Terry (1987), La gestión administrativa abarca todo el proceso de planificación, organización, ejecución, control y alcanzar los objetivos empresariales aprovechando personas y otros recursos disponibles, por lo que se dice que la gestión es el proceso mediante el cual se puede diseñar y mantener un entorno y trabajar con grupos de personas que logran de manera eficiente los objetivos establecidos, donde existe una nueva tendencia en la gestión donde predomina el liderazgo para lograr la visión de negocio y mejorar las organizaciones, implementar planes operativos, administrar eficientemente los recursos, y lo más importante aplicar procesos y procedimientos de gestión administrativa para alcanzar los objetivos esperados.

La administración es un procedimiento de mantener y diseñar un entorno colaborativo donde los individuos laboran juntas de manera eficiente para alcanzar objetivos específicos. (Koontz et al., 2013)

La gestión administrativa es muy importante en todos los niveles que se llevan a cabo para llegar a su propósito trazado. Por otro lado, una organización bien gestionada ayuda al crecimiento de la sociedad. (Amaru, 2009)

Heras (2011) sostiene que la organización tiene que realizar ciertos trámites en sus operaciones diarias, los cuales se incluyen en la documentación

administrativa, esto se debe a exigencias legales o al involucramiento de la empresa en su organización, le permite hacer gestiones administrativas en diferentes áreas.

Para lograr una gestión administrativa adecuada, es fundamental contar con el conocimiento de las herramientas necesarias, así como establecer objetivos claros y desarrollar estrategias efectivas para alcanzarlos (Mendoza, 2017). Asimismo, es importante seleccionar y potenciar a las personas dentro de las organizaciones, considerando las habilidades y competencias requeridas en el perfil de los administradores para desempeñar sus respectivas funciones.

El liderazgo en la gestión administrativa, según Botero (2017), maneja un papel principal en la planificación, a fin de definir estrategias que la organización debe implementar, por esta razón, es muy importante que los líderes organizacionales sean conscientes de estas variables culturales que influirán en la implementación de la estrategia planificada y, además, es necesario preparar ciertas políticas con las acciones necesarias.

Como objetivo de la gestión administrativa, Louffat (2015) considera que son los resultados que una organización busca tener y para los cuales la organización se basa en su misión y visión, considerando periodos de tiempo específicos en los que se deben establecer métricas que faciliten la medición del cumplimiento.

La teoría humanística de la administración, según Chiavenato (2014), refiere que se basa en los siguientes aspectos:

Las influencias para las motivaciones humanas: las personas están motivadas no solo por los incentivos salariales, sino también por las recompensas simbólicas y sociales. Las acciones son productos motivacionales destinados a la satisfacción de sus necesidades.

Liderazgo: los gerentes, líderes de cualquier sector de una organización necesitan saber sobre las motivaciones humanas y cómo orientar a las personas con el fin de reducir la incertidumbre y las relaciones líder-subordinado.

Comunicación: intercambia las informaciones entre personas, son procesos fundamentales de las experiencias humanas y de las organizaciones sociales.

La dinámica de grupo: no solo son conjuntos de persona, sino además interacciones dinámicas de los individuos que se perciben psicológicamente como miembros de él.

La política: denominada poder de organización social, que son los valores que definen la gobernabilidad como las acciones y planes de una determinada organización.

Las dimensiones de la gestión administrativa, según Louffat (2015), son las siguientes:

Planeación: esta dimensión consiste en la definición de posibles escenarios futuros y la ejecución de la gestión, teniendo en cuenta los resultados a alcanzar mediante el desarrollo e implementación de estrategias siempre encaminadas a mitigar los riesgos.

Se considera como indicadores: misión, visión, valores y estrategias.

Organización: se encarga de establecer una distribución organizativa dentro de su organización que esté claramente vinculada a su planificación estratégica. Establecer estructura y función, proceso y responsabilidad y optimizar puestos y funciones.

Se considera como indicadores: jerarquización y simplificación.

Dirección: esto significa que varias de las fases de la gestión del proceso deben estar bien dirigidas y de acuerdo con la voluntad del responsable.

Se considera como indicadores: comunicación y liderazgo.

Control: la dirección debe demostrar el nivel de eficacias y eficiencias alcanzadas, teniendo en cuenta el estado final deseado. Lo que será necesario y necesario para tomar la decisión correcta.

Se considera como indicadores: Corregir, prevenir y mejorar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

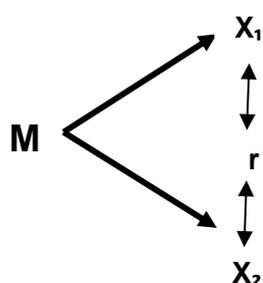
La investigación fue aplicada porque contribuye a convertir el conocimiento teórico en conceptos que se desglosan de la investigación básica. (Lozada, 2014)

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, el cual se basa en mediciones numéricas según lo establecido por Sánchez et al. (2018), caracterizados por el uso de recoger y distinguir datos para responder preguntas de investigación e hipótesis contrapuestas, y el uso de estadísticas para determinar el comportamiento de la población de estudio. Por lo tanto, se utilizaron cuestionarios para recopilar datos para el procesamiento estadístico.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño del estudio fue no experimental, porque no se manipuló la variable de estudio. Además, se llevó a cabo un enfoque transversal, lo que implica que los datos se recolectaron en un solo momento, de acuerdo con Hernández et al. (2019). En este estudio, se analizó la variable en su estado natural sin intervención, utilizando un cuestionario que se aplicó a los serenos de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza. Este instrumento fue utilizado para obtener información descriptiva y establecer correlaciones en un periodo específico.

Esquema:



Dónde:

M: Trabajadores

X₁: Gestión del talento humano

X₂: Gestión administrativa

r : relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual:

“Establecer procesos eficaces para la adecuada gestión del personal, es decir, nos brinda las herramientas necesarias para orientar al empleado en Lograr los objetivos organizacionales”. (Frías, 2021)

Definición operacional:

Se evaluó esta variable utilizando las dimensiones propuestas por Chiavenato (2009): conocimiento, habilidad, juicio y actitud.

Indicadores: El aprendizaje, la capacitación, la resolución de problemas, la creatividad, la innovación, el análisis, el juicio, la priorización, la superación de dificultades, la asunción de riesgos y la autorrealización.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual:

La gestión administrativa implica llevar a cabo el proceso administrativo, incluyendo funciones esenciales como la planificación y organización de la estructura organizacional, según lo mencionado por Amador (2003).

Definición operacional:

La variable fue definida y medida utilizando las dimensiones correspondientes: planeación, organización, dirección y control, establecidas Chiavenato (2009).

Indicadores: la misión, visión, valores, estrategias, jerarquización, simplificación, comunicación, liderazgo, corrección, prevención y mejora para evaluar la variable en cuestión.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población(criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población

El estudio actual fue realizado por el equipo del serenazgo de la Seguridad Ciudadana en la municipalidad distrital de La Esperanza, compuesto por un total de 92 empleados. Según la definición de

Hernández et al. (2014), la población se refiere al grupo de personas u objetos que comparten las mismas características de estudio.

Criterios de inclusión:

Trabajadores del departamento de Seguridad Ciudadana de la municipalidad del distrito. de La Esperanza – Trujillo, 2023.

Edad: 18-70 años

Sexo: masculino y femenino

Criterios exclusión:

Los Trabajadores que no pertenecen al departamento de Seguridad Ciudadana de la municipalidad del distrito de La Esperanza – Trujillo, 2023.

3.3.2 Muestra

Fue de 60 trabajadores que forman parte del serenazgo de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza. Según Valderrama (2015), la muestra es el subconjunto de población que representa el universo de investigación.

3.3.3 Muestreo

Fue por conveniencia, no aplicándose técnica.

3.3.4 Unidad de análisis:

Cada integrante del equipo de serenos de la Seguridad Ciudadana en la municipalidad distrital de La Esperanza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En la actual investigación se utilizó como técnica la encuesta para recolectar datos. Según Martínez (2012), la encuesta se utiliza para recopilar información estructurada sobre la muestra de investigación a través de cuestionarios.

Instrumento

En este estudio, se empleó un cuestionario basado en la escala Likert como instrumento de medición. El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas o afirmaciones relacionadas con las variables a evaluar, tal como lo describe Hernández et al. (2014)

Validez

La validez del instrumento utilizado fue evaluada mediante el juicio de expertos, conformado por tres profesores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo. Según lo explicado por Hernández et al. (2014), refiere a la medida precisa del rendimiento de un instrumento en relación a una variable específica. Es fundamental que los instrumentos utilizados sean válidos para la medición.

Confiabilidad

Con el fin de evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el estudio, se aplicó la prueba alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.772 para la variable de gestión del talento humano y 0.751 para la variable de gestión administrativa. Conforme lo señalado por Valderrama (2015), la confiabilidad de una herramienta de medición se establece mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual permite evaluar la consistencia interna de cada elemento utilizado en la herramienta. Este coeficiente refleja la fiabilidad de los ítems y su capacidad para medir de manera precisa el constructo que se desea evaluar. Los resultados conseguidos indican que los instrumentos utilizados en el estudio son considerados confiables, ya que superan el valor mínimo recomendado de 0.70 establecido en la literatura científica. Por lo tanto, se puede afirmar que los ítems empleados en la evaluación de ambas variables consistentes y proporcionan una medida confiable de los constructos en cuestión.

3.5. Procedimientos

Se redactó una carta con destino al representante de la gerencia de seguridad ciudadana de La Esperanza, con el propósito de solicitar su colaboración y coordinación en la aplicación del cuestionario diseñado para indagar acerca de las variables de estudio en cuestión. Asimismo, se empleó un enfoque descriptivo en el proceso de análisis de datos, a través del cual se realizó un análisis estadístico descriptivo de las variables y sus respectivas dimensiones. La información recopilada se presentó de manera organizada mediante la elaboración de tablas y gráficos, lo cual permitió examinar el comportamiento de los trabajadores que formaron parte de la muestra seleccionada. Posteriormente, se procedió a registrar todos los datos recopilados en un archivo de Excel, con el objetivo de facilitar su posterior procesamiento utilizando el software estadístico SPSS en su versión 26. El propósito de este procesamiento de datos fue obtener los resultados esperados y proporcionar una respuesta precisa y veraz a las hipótesis, los objetivos y el problema de investigación planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicó el instrumento del cuestionario, para ambas variables, a los serenos de la municipalidad distrital de La Esperanza donde la información recaudada, fue procesada mediante los programas de Excel y SPSS v. 26, con el fin de ser representadas en tablas, cada uno con su respectivo resultado.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó en concordancia con los valores y principios éticos, garantizando la preservación de la información recibida. Al redactar la información, se siguieron las normas APA establecidas por la Universidad César Vallejo, asegurándose de incluir las referencias correspondientes cuando se citaron textos, respetando los derechos de autor.

Los principios éticos en investigación se basaron en los siguientes aspectos:

Confidencialidad: Los datos obtenidos se mantuvieron en estricta confidencialidad y no se divulgaron ni utilizaron para fines no académicos.

Consentimiento para proporcionar información: El gobierno de la ciudad otorgó su consentimiento para llevar a cabo la investigación y recopilar datos de manera voluntaria y gratuita.

Libertad de participación: Los participantes no fueron obligados ni coaccionados de ninguna manera, sino que se les motivó a participar en el estudio de forma voluntaria.

Anonimato: Se garantizó el anonimato y la confidencia de los participantes desde el inicio de la investigación.

IV. RESULTADOS

En relación al objetivo general se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 1

Relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza – Trujillo, 2023

Correlaciones				
			Gestión de Talento Humano	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	.686**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	60	60
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.686**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	60	60

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

Nota. Información recolectada de 60 trabajadores.

Interpretación:

Según el coeficiente de rho Spearman cuyo resultado fue 0.686, que a decir de Hernández-Sampieri y Hernández (2018), presenta una correlación positiva moderada, nos indica que, si la gestión de talento humano presenta mejoras; la gestión administrativa también mejorará en el mismo sentido y magnitud. Asimismo, un nivel de significancia menor de 0.001 (p-valor <0.05), se determina que la relación es significativa entre la gestión de talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana.

En relación al objetivo específico 1 se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 2

Nivel de gestión de talento humano de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023

Variable	Nivel	fi	%
Gestión de talento humano	Bueno	52	86.7
	Regular	8	13.3
	Deficiente	0	0.0
	Total	60	100

Nota. Información recolectada de 60 trabajadores

Interpretación:

En relación al primer objetivo específico, se puede destacar en la Tabla 2 que resulta relevante resaltar que un 86.7% de los trabajadores evaluaron la gestión del talento humano como buena. Este resultado es alentador, ya que indica que la mayoría de los colaboradores han desarrollado conocimientos y habilidades necesarias para lograr una gestión efectiva en esta área. No obstante, es importante señalar que un 13.3% cree que el nivel de gestión del talento humano es regular, lo cual indica la carencia de implementar acciones de mejora y brindar capacitación adicional en ciertos aspectos de la gestión del talento humano. Esto permitirá lograr una mayor uniformidad en la percepción y aplicación de las prácticas relacionadas con una gestión eficiente. Es esencial reconocer que la retroalimentación de este grupo de trabajadores constituye una oportunidad valiosa para identificar áreas específicas que requieren atención y en las cuales se puedan implementar estrategias de desarrollo y fortalecimiento. En consecuencia, se sugiere la adopción de medidas encaminadas a mejorar la calidad de la gestión del talento humano, con el fin de maximizar el potencial de los empleados y garantizar un desempeño óptimo en todas las áreas relacionadas.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones del talento humano de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023

Dimensión	Nivel	fi	%
Conocimiento	Bueno	48	80,0
	Regular	7	11,7
	Deficiente	5	8,3
	Total	60	100
Habilidad	Nivel	fi	%
	Bueno	28	46,7
	Regular	31	51,7
	Deficiente	1	1,7
	Total	60	100
Juicio	Nivel	fi	%
	Bueno	45	75,0
	Regular	14	23,3
	Deficiente	1	1,7
	Total	60	100
Actitud	Nivel	fi	%
	Bueno	38	63,3
	Regular	20	33,3
	Deficiente	2	3,3
	Total	60	100

Nota. Información recolectada de 60 trabajadores.

Interpretación:

Los resultados en la Tabla 3 revelan que los trabajadores exhiben un nivel elevado en las dimensiones de habilidad y actitud en la gestión del talento humano, superando las expectativas establecidas. Además, las dimensiones de conocimiento y juicio también muestran un nivel satisfactorio, con un 80% y un 75% respectivamente. Este resultado indica que, en general, los

trabajadores poseen un alto nivel de competencia y capacidad para gestionar eficazmente el talento humano en la organización. En conclusión, los hallazgos respaldan la noción de que la gestión del talento humano en la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza es efectiva, dado que los trabajadores cuentan con los conocimientos y habilidades para identificar, desarrollar y resolver los desafíos que se les presentan en sus respectivas áreas de trabajo.

En relación al objetivo específico 2 se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 4

Nivel de gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023

Nivel	fi	%
Bueno	47	78.3
Regular	13	21.7
Deficiente	0	0.0
Total	60	100

Nota. Información recolectada de 60 trabajadores.

Interpretación:

En relación al segundo objetivo específico, se observa que el 78.3% de los trabajadores califica como bueno el nivel de gestión administrativa. Esto indica que la mayoría de los colaboradores han adquirido las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo una gestión efectiva en esta área. No obstante, es importante tener en cuenta que el 21.7% de los trabajadores considera el nivel de gestión administrativa como regular. Estos resultados señalan la existencia de oportunidades de mejora y la necesidad de implementar estrategias, como capacitaciones adicionales y un mayor seguimiento de los colaboradores, con el objetivo de elevar el nivel de competencia en ciertos aspectos de la gestión administrativa.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones de gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023

Dimensión	Nivel	fi	%
Planeación	Bueno	51	85,0
	Regular	4	6,7
	Deficiente	5	8,3
	Total	60	100
Organización	Nivel	fi	%
	Bueno	34	56,7
	Regular	24	40,0
	Deficiente	2	3,3
	Total	60	100
Dirección	Nivel	fi	%
	Bueno	41	68,3
	Regular	17	28,3
	Deficiente	2	3,3
	Total	60	100
Control	Nivel	fi	%
	Bueno	39	65,0
	Regular	20	33,3
	Deficiente	1	1,7
	Total	60	100

Nota. Información recolectada de 60 trabajadores.

Interpretación:

En la tabla 5, se proyecta que los colaboradores consideran, en cuanto a las dimensiones dirección y control un nivel bueno, de 68,3% y 65%, respectivamente, esto significa que la gerencia dirige eficientemente los procesos y planifica las actividades de manera adecuada para llevar un mejor manejo dentro del área. También podemos resaltar, que la dimensión planeación presenta un nivel bueno de 85%, nos indica que los trabajadores están altamente identificados con su visión, misión y valores de la Seguridad Ciudadana.

La dimensión organización tiene un nivel bueno de 56,7%, se considera que hay un respeto a la jerarquización, esto implica tener una mejor organización, que va de la mano con la simplificación de trabajo para tener una labor constante que, a través de la planificación organizada, faciliten las funciones del colaborador.

Los hallazgos muestran que, en general, los trabajadores de seguridad ciudadana de La Esperanza poseen altos niveles de competencia en la gestión administrativa. Sin embargo, es importante seguir fortaleciendo y mejorando las áreas identificadas como oportunidades de crecimiento para asegurar una gestión administrativa aún más efectiva y eficiente.

En relación al objetivo específico 3 se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 6

Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano con la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023

Correlaciones			
Gestión del Talento Humano		Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Conocimiento	Coeficiente de correlación	.424**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	60
	Habilidad	Coeficiente de correlación	.562**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	60
	Juicio	Coeficiente de correlación	.290*
		Sig. (bilateral)	0.025
		N	60
	Actitud	Coeficiente de correlación	.435**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	60
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	
		N	60

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

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

Interpretación:

Mediante el análisis de rho de Spearman, se identificó una correlación positiva moderada de 0.424 entre el conocimiento y la gestión administrativa. Asimismo, se observó una correlación positiva moderada de 0.562 entre la dimensión habilidad y la gestión administrativa, lo que indica que las habilidades adquiridas están relacionadas con una mejor gestión administrativa. Por otro lado, se obtuvo una rho Spearman de 0.290, lo cual indica una correlación positiva baja entre la dimensión juicio y la gestión administrativa. Por último, se encontró una correlación positiva moderada de 0.435 entre la dimensión actitud y la gestión administrativa, lo que sugiere que una actitud positiva está asociada con una mejor gestión administrativa. Cabe mencionar que se obtuvo un nivel de significancia (p -valor < 0.05), lo cual indica que existe una relación significativa entre las dimensiones del talento humano y la variable de gestión administrativa.

Contrastación de hipótesis de investigación

Se propuso la siguiente hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza – Trujillo, 2023.

La hipótesis planteada, que sostiene la existencia de una relación significativa (p -valor < 0.05), se ha confirmado. Por lo tanto, se afirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo, en el año 2023.

La aceptación de la hipótesis general es un resultado de gran importancia, ya que refuerza la validez y relevancia de la investigación. Esto indica que los hallazgos obtenidos son confiables y respaldados por una sólida evidencia estadística, lo cual aumenta la confianza en los resultados y su aplicabilidad en el contexto de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación, se llevó a cabo un análisis utilizando la prueba no paramétrica de Rho Spearman para investigar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de los trabajadores de Seguridad Ciudadana en la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo durante el año 2023. Los resultados obtenidos revelaron una correlación moderadamente positiva (con un valor de Rho Spearman de 0.686) entre ambas variables, lo cual indica que a medida que se mejora la gestión del talento humano, también se observa una mejora en la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana. Además, se encontró que esta correlación es estadísticamente significativa, con un valor de p-valor inferior a 0.05. Estos hallazgos respaldan investigaciones anteriores, como el estudio realizado por Quispe (2022), que también identificó una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa. En consecuencia, estos resultados están en línea con la noción de que una gestión del talento humano eficaz tiene un impacto positivo en la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana.

En relación al objetivo específico 1, se pudo observar que los trabajadores demostraron un nivel satisfactorio en la gestión del talento humano. Estos hallazgos indican que poseen habilidades y conocimientos bien desarrollados en este ámbito, lo que les capacita para identificar los elementos clave necesarios para llevar a cabo una gestión exitosa. Un estudio previo realizado por Concha (2022) se centra en la gestión del talento humano y su impacto en los roles administrativos. Ambas investigaciones comparten un enfoque en la gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en diversos contextos organizacionales. Ambos estudios reconocen la importancia de contar con personal capacitado y competente para mejorar las tareas administrativas. En el caso del estudio de Concha (2022), se recalca lo importante de las competencias en las municipalidades y cómo la gestión del talento humano puede contribuir al desarrollo de la institución. En el estudio sobre la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de La Esperanza, se analizó la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de los trabajadores de Seguridad Ciudadana. Los resultados

revelaron una correlación moderadamente positiva entre las variables, lo que sugiere que una mejora en la gestión del talento humano se traduce en una mejora en la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana.

La interpretación de los resultados del objetivo específico 2 revela que un alto porcentaje de los trabajadores en el estudio demuestran un nivel sobresaliente en la gestión administrativa. Este hallazgo es significativo ya que indica que los colaboradores poseen habilidades y competencias bien desarrolladas en esta área específica de trabajo. Un nivel sobresaliente en la gestión administrativa implica que los trabajadores tienen un dominio de las tareas y responsabilidades relacionadas con la administración de la municipalidad distrital de La Esperanza - Trujillo en el ámbito de la Seguridad Ciudadana. Estas habilidades y competencias pueden incluir la capacidad de organizar y coordinar eficientemente los recursos, tomar decisiones acertadas, manejar adecuadamente la información y cumplir con los procedimientos y regulaciones establecidos. En relación a la investigación de Lara et al. (2017) sobre el impacto de la gestión del talento humano en la gestión administrativa de las organizaciones, se puede establecer un paralelo relevante. Ambos estudios reconocen la importancia de la gestión del talento humano y su influencia en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa. La investigación de Lara et al. (2017) se enfoca en analizar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en diversas organizaciones, identificando las prácticas y estrategias más efectivas para maximizar el desempeño organizacional. Por otro lado, la investigación sobre la Seguridad Ciudadana en La Esperanza - Trujillo examina específicamente la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el contexto de la seguridad ciudadana en dicho distrito. Ambos estudios resaltan la importancia de contar con habilidades y competencias bien desarrolladas en la gestión administrativa para lograr un desempeño sobresaliente. Esto incluye aspectos como el reclutamiento, selección, desarrollo y retención del talento humano, así como la capacidad de tomar decisiones acertadas y cumplir con los procedimientos establecidos.

En relación al objetivo específico 3, los resultados indican una correlación entre las variables y la gestión administrativa en los empleados de Seguridad Ciudadana en la Municipalidad Distrital de La Esperanza. Esto implica que los trabajadores exhiben un desempeño competente y óptimo en ambas áreas, lo que se traduce en un funcionamiento mejorado de la seguridad ciudadana en el distrito. Al comparar este objetivo con la investigación previa de Botero (2017) sobre el liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la competitividad empresarial internacional, se pueden encontrar similitudes en el enfoque. Ambos estudios enfatizan la importancia de una gestión administrativa efectiva y su relación con el desempeño de las actividades analizadas. En el caso de la investigación en La Esperanza, se establece que la correlación entre las variables y la gestión administrativa de los empleados de Seguridad Ciudadana indica un desempeño óptimo y competente en ambas áreas. De manera similar, el estudio de Botero (2017) concluye que mejorar el control interno de la gestión empresarial tiene un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa. Estas conclusiones respaldan la idea de que una gestión administrativa eficiente influye en el rendimiento y los resultados en diferentes contextos, ya sea en el sector público o empresarial. En resumen, los resultados de ambas investigaciones destacan la importancia de contar con una gestión del talento humano efectiva, la cual está estrechamente relacionada con una gestión administrativa exitosa. Se observa que una mejora en la gestión del talento humano tiene un impacto positivo en la gestión administrativa, lo cual contribuye a un mejor desempeño y resultados en las actividades analizadas.

Además, se encuentran similitudes y coincidencias en los hallazgos de diferentes investigaciones, lo que respalda la idea de que una gestión administrativa eficiente es fundamental para lograr el éxito en diversos ámbitos organizacionales. Estos hallazgos tienen implicaciones significativas al momento de decidir el desarrollo de estrategias y el fortalecimiento de los sistemas administrativos en distintas áreas de trabajo.

En resumen, el texto resalta la importancia de la gestión administrativa y su relación con el desempeño de las actividades estudiadas. Una gestión del talento humano efectiva y una correcta implementación de los procesos

administrativos son clave para lograr resultados positivos y mejorar la eficiencia en diferentes contextos organizacionales. Estos hallazgos destacan la necesidad de prestar atención a la gestión administrativa y promover su mejora continua para impulsar el éxito y el desarrollo en el ámbito laboral.

VI. CONCLUSIONES

En relación al objetivo general, se ha llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el ámbito de la Seguridad Ciudadana. Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis planteada, demostrando que a medida que se mejora la gestión del talento humano, también se mejora la gestión administrativa. Esto resalta la relevancia de invertir en el crecimiento de habilidades y competencias del personal, así como en fortalecer las prácticas de gestión administrativa, con el fin de alcanzar un desempeño más eficiente y efectivo en el ámbito de la Seguridad Ciudadana. Estos resultados tienen implicaciones prácticas significativas para la Municipalidad Distrital de La Esperanza y otras organizaciones similares, ya que destacan la necesidad de considerar ambas variables de manera integral. Al invertir en ambas dimensiones, se puede mejorar las operaciones de seguridad ciudadana. Es fundamental establecer mecanismos de evaluación y seguimiento periódico para medir el desempeño en ambas áreas y tomar acciones correctivas cuando sea necesario. En resumen, la relación entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa es clave para promover un desempeño exitoso en la Seguridad Ciudadana, y comprender esta interrelación permitirá abordar de manera integral los desafíos y aprovechar las oportunidades para mejorar la seguridad en el distrito.

En relación al objetivo específico 1, se puede concluir que al analizar el nivel de gestión del talento humano en el ámbito de la Seguridad Ciudadana, se observa que los trabajadores presentan un nivel satisfactorio en esta área. Estos resultados sugieren que poseen habilidades y conocimientos bien desarrollados en la gestión del talento humano, lo que les permite identificar los aspectos fundamentales requeridos para llevar a cabo una gestión exitosa.

Respecto al objetivo específico 2, se concluye que el análisis para determinar el nivel de gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza en 2023 revela que un alto porcentaje de los trabajadores muestra un nivel sobresaliente en esta área. Estos resultados indican que los colaboradores poseen habilidades y competencias bien desarrolladas en la gestión administrativa, lo cual es fundamental para alcanzar los objetivos establecidos. Este hallazgo es significativo, ya que demuestra que los trabajadores tienen un dominio de las tareas y responsabilidades relacionadas con la administración de la municipalidad.

En relación al objetivo específico 3, se puede concluir que al examinar la conexión entre las diferentes áreas de la gestión del talento humano y la gestión administrativa en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - Trujillo en 2023, se halló una correlación moderadamente positiva entre estas áreas y la variable en cuestión. Estos resultados señalan que existe una relación significativa entre las diversas áreas de la gestión del talento humano y la gestión administrativa de los empleados encargados de la seguridad ciudadana en el distrito. A medida que se mejoran las diferentes áreas de la gestión del talento humano, también se observa una mejora en la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana.

VII. RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general, se sugiere que el gerente de seguridad adopte un enfoque integral que refuerce tanto la gestión del talento humano como la gestión administrativa en el ámbito de la seguridad ciudadana. Esto implica invertir en el desarrollo de habilidades y competencias del personal, así como mejorar las prácticas de gestión administrativa. Se deben establecer mecanismos de evaluación y seguimiento periódico para medir el desempeño en ambas áreas y tomar acciones correctivas cuando sea necesario.

Considerando el objetivo específico 1, se sugiere al jefe que continúe promoviendo la formación y el crecimiento profesional del personal de seguridad ciudadana en La Esperanza. Esto puede incluir programas de formación específicos en gestión del talento humano, así como el fomento de un ambiente de trabajo que incentive el aprendizaje y el crecimiento profesional. Asimismo, resulta esencial estar al tanto de las mejores prácticas en el ámbito de la gestión del talento humano y ajustarlas según las necesidades y particularidades de la organización.

Para el objetivo específico 2, se recomienda al gerente siga fortaleciendo y mejorando la gestión administrativa en el ámbito de la seguridad ciudadana. Esto puede implicar la revisión y optimización de los procesos y procedimientos administrativos existentes, la implementación de tecnologías y herramientas que faciliten la gestión eficiente, así como el fomento de la colaboración y la coordinación interdepartamental. También se puede considerar la realización de auditorías internas periódicas para identificar áreas de mejora y establecer planes de acción.

En cuanto al objetivo específico 3, se recomienda al gerente que refuerce la conexión entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa en el ámbito de la seguridad ciudadana en La Esperanza. Esto puede lograrse promoviendo una comunicación abierta y fluida entre los departamentos responsables de ambas dimensiones, fomentando la colaboración y el intercambio de conocimientos.

Además, se pueden establecer mecanismos de retroalimentación y evaluación conjunta para identificar oportunidades de mejora y promover sinergias entre ambas áreas.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019) Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Revista Unilibre*, 2019 vol. 15, no. 1, p. 116-137
- Amador, J. (2003). *Proceso Administrativo. Apunte de administración de empresas del proceso administrativo.*
- Baque, M. & Cañarte, L. (2017). Análisis de la cultura organizacional en los departamentos de talento humano y financiero del G.A.D de Jipijapa. *Revista Científica mundo de la investigación y el conocimiento*, Ecuador. V. 1, pp. 944-959
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25 (38), 271-276.
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, México. V. 4, N. 2, P. 684
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Octava edición. México
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3°. ed). México: The McGrawHill.
- Concha, W. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad del Cusco*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
- Coaquira, E. (2017). *Dirección administrativa y gestión del talento humano en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Moquegua*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
- Ena, B., Delgado, S. y Ena, T. (2008). *Gestión administrativa de personal*. (2°. ed). España: Thomson editores.
- Frias, E. (2021). Gestión del Talento Humano y calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, Bolivia. V. 5, N. 18, P. 103- 121.
- George T. (1987). *Principios de Administración*. El Ateneo. Buenos Aires. 6ta Edic.

- Gonzales, J. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital Nepeña*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.) México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Intriago, M., Castro, D. & Franco, J. (2021). Gestión Administrativa y Fomento Microempresarial: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Junín. *Revista Polo del Conocimiento, Ecuador*. 6, 3, 2323- 2337.
- Jacome, I., Salazar, A. & Borja, Y. (2017). La responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa. *Revista Científica Dominio de la Ciencia, Ecuador*. 3, 3, 1147- 1158.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [Tesis, Universidad de Medellín]. Colombia.
- Quispe, C. (2022). *Propuesta de mejora de la gestión de calidad y talento humano en la pequeña empresa fábrica de calzado grupo taste s.a.c, distrito rimac, lima,2022*. [Tesis, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote].
- Lara I., Salazar M. y Borja Y. (2017). La responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa. *Revista Científica Dominio de las Ciencias, Ecuador*. V. 3 N. 3, 1147- 1158.
- López, R. (2010). *Interpretación De Datos Estadísticos*. Nicaragua.: Universidad de Managua.
- Louffat, E. (2015). *Fundamentos del proceso administrativo*. (4° ed.). Buenos Aires, Argentina: Ed. Cengage Learning.
- Luna, A. (2015). *Proceso Administrativo*. (2° ed.) Grupo editorial patria. Instituto politécnico nacional. México.
- Luna, J. y Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual, Perú. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 1, 2737- 632.
- Koontz H. & Weihrich H. (2013). *Elementos de la Administración un Enfoque Internacional y de Innovación*. Colombia. Mc Graw – Hill Education.
- Marroquin, M. (2017). *Análisis en las organizaciones de la gestión del talento humano sobre el modelo tradicional de recursos humanos como factor relevante para el bienestar organizacional y personal de los colaboradores*. [Tesis, Universidad Autónoma de México].

- Martínez, H. (2012). Metodología de la investigación. México: *Cengage Learning*.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista ciencias administrativas*, 3(2), 947 – 964.
- Mendoza, A. (2019). Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. México. *Revista Sinapsis*, 11, (1), 13 - 23.
- Moreira, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en los roles administrativos de las Secretarías de La Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Educación.
- Musallam, S. R., Fauzi, H., & Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10.
- Nicoli, M. (2018). La escasez de talento afecta al 43% de empleadores peruanos.
- Núñez, M. (2018). Recursos Humanos UCR: 60 años gerenciando el talento humano. *Semanario Universidad*.
- Pecino, V. et al. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Revistas anales de psicología*, 31, 658-666.
- Pirona, J. (2021). La gestión administrativa postpandemia covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, Venezuela*. 45, 1, 2542- 3088.
- Quispe, B. (2022). *Gestión administrativa y su relación con el proceso de adquisición en el sistema de abastecimientos de la Municipalidad Distrital de Chucuito, periodo 2021*. [Tesis, Universidad José Carlos Mariátegui].
- Rojas, M. & Gomez, S. (2018). Reflexiones del estado del arte del talento humano, *revista INVESTIGA*, Colombia. V. 2, P. 39 47
- Romero, L. & Salcedo, M. (2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Revista SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, vol. 11, pp. 99-117 Universidad Santo Tomás, Colombia.
- Soledispa, X., Sierra, M. & Pionce, J. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Revista Científica Dominio de la Ciencia, Ecuador*. 8, 1, 280- 294.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (5ta. Ed.). Perú: Editorial San Marcos.

- Vallejo, L. (2015). *Gestión del talento humano*. (1° ed.). Ecuador: La Caracola Editores.
- Vilchez, D. (2019). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del área de tesorería del Ministerio de Salud, Lima 2018*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].
- Tello, E, (2021). *Gestión del talento humano y su relación con la gestión administrativa en la 32ª Brigada de Infantería del Ejército del Perú, Trujillo*. [Tesis, Universidad Cesar Vallejo].

ANEXOS

Anexo 1.

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	“Establecer procesos eficaces para la adecuada gestión del personal, es decir, nos brinda las herramientas necesarias para orientar al empleado en la consecución de los objetivos organizacionales”. (Frías, 2021)	Se operacionalizará mediante las dimensiones: conocimiento, habilidad, juicio, actitud, referidas por Chiavenato (2009).	Conocimiento	Aprendizaje	1	Ordinal
				Formación	2,3	
			Habilidad	Resolver	4	
				Crear	5	
				Innovar	6	
			Juicio	Analizar	7	
				Juzgar	8	
				Priorizar	9	
			Actitud	Superar dificultades	10	
				Asumir riesgos	11	
Autorrealización	12					

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	“La gestión administrativa implica el desarrollo del proceso administrativo, desde las funciones esenciales que involucra: planificar y organizar la estructura organizacional”. (Amador, 2003)	Se operacionalizará mediante las dimensiones: planeación, organización, dirección, referidas por Louffat (2015)	Planeación	Misión	1	Ordinal
				Visión	2	
				Valores	3	
				Estrategias	4	
			Organización	Jerarquización	5	
				Simplificación	6	
			Dirección	Comunicación	7,8	
				Liderazgo	9	
			Control	Corregir	10	
				Prevenir	11	
				Mejorar	12	

Anexo 2.

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: **Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - Trujillo, 2023**

Autores:

Edward Giancarlos Aldana Arévalo

Victor Eduardo Herrera Fustamante

Asesora: Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023**, cuyo propósito es **Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y el permiso de la institución de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **15 minutos**, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que **NO** existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

Requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De deseárselo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Docente Asesora: Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina, al correo electrónico gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

INSTRUMENTO 1: Gestión de Talento Humano

N°	Variable: Gestión de talento humano					
Dimensión 1: conocimiento		5	4	3	2	1
1	El aprendizaje es valorado en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
2	La formación continua es practicada en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
3	La formación continua es motivada en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
Dimensión 2: habilidad		5	4	3	2	1
4	Resolver conflictos es un factor relevante en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
5	La habilidad del trabajador es valorada en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					

6	La habilidad de innovar beneficia a la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
Dimensión 3: juicio		5	4	3	2	1
7	Las situaciones presentadas se analizan para el logro de metas en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
8	Ser crítico y juzgar los hechos es un factor que se valora en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
9	Definir prioridades es una actividad regular en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
Dimensión 4: actitud		5	4	3	2	1
10	Superar dificultades es una actitud valorada en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
11	En la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza se toma en cuenta la actitud de asumir riesgos para el logro de metas.					
12	Es relevante la autorrealización individual en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza					

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: **Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza - Trujillo, 2023**

Autores:

Edward Giancarlos Aldana Arévalo

Victor Eduardo Herrera Fustamante

Asesora: Dra. Guisella B. Mosqueira Rodríguez

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023**, cuyo propósito es **Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, 2023**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y el permiso de la institución de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente **15 minutos**, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

Requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Docente Asesora: Mosqueira Rodríguez Guisella Balbina, al correo electrónico **gbmosqueira@ucvvirtual.edu.pe** o al correo del Comité de Ética de la escuela profesional: ética-administración@ucv.edu.pe , o al correo de la escuela profesional.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

INSTRUMENTO 2: Gestión Administrativa

N°	Variable: Gestión administrativa					
Dimensión 1: planeación		5	4	3	2	1
1	La misión de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza está claramente definida.					
2	La visión de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza está claramente definida.					
3	Los valores de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza están debidamente establecidos.					
4	La Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza aplica estrategias para garantizar las metas propuestas.					
Dimensión 2: organización		5	4	3	2	1
5	En la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza se aplica la jerarquización para una mejor organización.					
6	La simplificación del trabajo se utiliza como técnica de organización en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
Dimensión 3: dirección		5	4	3	2	1
7	La comunicación es clave en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
8	En la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza la comunicación es fluida y constante.					
9	El ejercicio de liderazgo permite una gestión administrativa óptima en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
Dimensión 4: control		5	4	3	2	1
10	Se determinan los estándares a seguir para corregir las operaciones en la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.					
11	En la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza se establece el control necesario para prevenir errores en las operaciones.					
12	En la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza se siguen los estándares para mejorar continuamente las operaciones.					

Anexo 3.

Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del	Mg. Miguel Elías Pinglo Bazán	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
Áreas de experiencia profesional:	Educativa ()	Organización X ()
Institución donde labora:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Tiempo de experiencia el área:	Universidad César Vallejo	
	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Aldana Arevalo, Edward Giancarlo Herrera Fustamante, Victor Eduardo
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial y personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza

Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Juicio • Actitud 	El talento humano es clave del éxito de una empresa, refiere Prieto (2013), considera que, con una acertada gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones.
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	La gestión administrativa es un conjunto de elementos humanos, técnicos y financieros, refiere Ena et al. (2008), ordenados según una determinada estructura administrativa, dirigidos por un empresario donde se organiza con eficiencia los factores económicos para el mercado a fin de

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023” elaborado por Aldana Arevalo, Edward Giancarlo y Herrera Fustamante, Victor Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	1	4	4	4	
Formación	2-3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resolver	4	4	4	4	
Crear	5	4	4	4	
Innovar	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Juicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Analizar	7	4	4	4	
Juzgar	8	4	4	4	
Priorizar	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Actitud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Superar dificultades	10	4	4	4	
Asumir riesgos	11	4	4	4	
Autorrealización	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	1	4	4	4	
Visión	2	4	4	4	
Valores	3	4	4	4	
Estrategias	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacion
Jerarquización	5	4	4	4	
Simplificación	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacion
Comunicación	7	4	4	4	
Liderazgo	8-9	4	4	4	

- Cuarta dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observacion
Corregir	10	4	4	4	
Prevenir	11	4	4	4	
Mejorar	12	4	4	4	



MIGUEL ELIAS PINGLO BAZAN
40717454

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del	Mg Hugo Manuel Cervantes Mendoza	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organización X ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Aldana Arevalo, Edward Giancarlos Herrera Fustamante, Víctor Eduardo
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial y personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza

Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	--

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Juicio • Actitud 	El talento humano es clave del éxito de una empresa, refiere Prieto (2013), considera que, con una acertada gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	La gestión administrativa es un conjunto de elementos humanos, técnicos y financieros, refiere Ena et al. (2008), ordenados según una determinada estructura administrativa, dirigidos por un empresario donde se organiza con eficiencia los factores económicos para el mercado a fin de

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023” elaborado por Aldana Arevalo, Edward Giancarlos y Herrera Fustamante, Victor Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	1	4	4	4	
Formación	2-3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resolver	4	4	4	4	
Crear	5	4	4	4	
Innovar	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Juicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Analizar	7	4	4	4	
Juzgar	8	4	4	4	
Priorizar	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Actitud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Superar dificultades	10	4	4	4	
Asumir riesgos	11	4	4	4	
Autorrealización	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	1	4	4	4	
Visión	2	4	4	4	
Valores	3	4	4	4	
Estrategias	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jerarquización	5	4	4	4	
Simplificación	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	7	4	4	4	
Liderazgo	8-9	4	4	4	

- Cuarta dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Corregir	10	4	4	4	
Prevenir	11	4	4	4	
Mejorar	12	4	4	4	



.....
(Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza)

DNI N° 41034487

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Mg. Jesús Palacios Rodríguez	
Nombres y Apellidos del	
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organización X ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Aldana Arevalo, Edward Giancarlos Herrera Fustamante, Víctor Eduardo
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera presencial y personal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de la Esperanza

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Juicio • Actitud 	El talento humano es clave del éxito de una empresa, refiere Prieto (2013), considera que, con una acertada gestión del talento humano, una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados
Gestión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	La gestión administrativa es un conjunto de elementos humanos, técnicos y financieros, refiere Ena et al. (2008), ordenados según una determinada estructura administrativa, dirigidos por un empresario donde se organiza con eficiencia los factores económicos para el mercado a fin de

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento “Relación entre la Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023” elaborado por Aldana Arevalo, Edward Giancarlos y Herrera Fustamante, Víctor Eduardo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Gestión del Talento Humano

- Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Aprendizaje	1	4	4	4	
Formación	2-3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Resolver	4	4	4	4	
Crear	5	4	4	4	
Innovar	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Juicio

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Analizar	7	4	4	4	
Juzgar	8	4	4	4	
Priorizar	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Actitud

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Superar dificultades	10	4	4	4	
Asumir riesgos	11	4	4	4	
Autorealización	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Gestión Administrativa

- Primera dimensión: Planeación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Misión	1	4	4	4	
Visión	2	4	4	4	
Valores	3	4	4	4	
Estrategias	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Jerarquización	5	4	4	4	
Simplificación	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	7	4	4	4	
Liderazgo	8-9	4	4	4	

- Cuarta dimensión:

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Corregir	10	4	4	4	
Prevenir	11	4	4	4	
Mejorar	12	4	4	4	



.....
 Mg. Jesús Palacios Rodríguez
 (Grado, Nombres y Apellidos del juez)

DNI N° 41639320

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

Alfa de Cronbach TALENTO HUMANO													
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	4	3	47
2	4	4	5	3	4	4	5	5	2	4	5	3	48
3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	3	49
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	51
6	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	49
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	54
8	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	56
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57
10	2	3	2	4	4	5	5	4	5	3	4	4	45
11	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	56
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
14	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	58
17	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
19	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	57
20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	58
22	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57
23	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
PROMEDIO	4.60	4.64	4.56	4.72	4.64	4.48	4.56	4.56	4.56	4.68	4.64	4.44	Varianza Total
DESV EST S_i	0.71	0.57	0.71	0.54	0.57	0.77	0.71	0.51	0.71	0.63	0.57	0.77	Columnas
VARIANZA por ítem	0.50	0.32	0.51	0.29	0.32	0.59	0.51	0.26	0.51	0.39	0.32	0.59	Varianzas total de ítems S_i^2
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i^2	5.12												17.49

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

N° Ítems: K= 12
Reemplazando:

$$\alpha = 0.772$$

Muy Baja	Baja	Regular	Aceptable	Elevada
0				1
0% de confiabilidad en la medición (la medición está contaminada de error).			100% de confiabilidad en la medición (no hay error)	

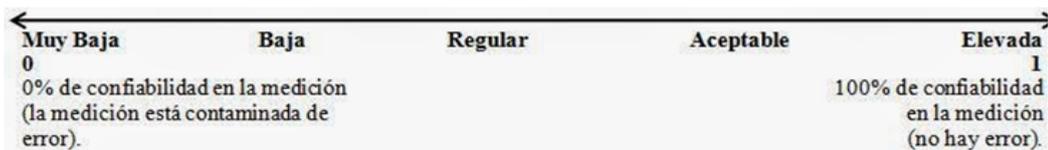
Alfa de Cronbach ADMINISTRATIVA

N° Encuestas Piloto	Preguntas/items												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	52
2	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	55
3	4	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	49
4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	52
5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	51
6	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	49
7	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	53
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	58
10	2	3	2	4	4	5	5	4	5	3	4	4	45
11	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
13	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
15	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	58
16	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
17	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	57
18	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
19	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
20	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	58
21	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	57
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
PROMEDIO	4.60	4.72	4.56	4.72	4.60	4.48	4.64	4.60	4.60	4.80	4.68	4.56	Varianza Total
DESV EST S_i	0.71	0.61	0.77	0.46	0.58	0.65	0.64	0.58	0.58	0.50	0.48	0.71	Columnas
VARIANZA por ítem	0.50	0.38	0.59	0.21	0.33	0.43	0.41	0.33	0.33	0.25	0.23	0.51	Varianzas total de ítems S _r ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S_i²	4.49												14.42

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

N° ítems: K= **12**
 Reemplazando:

α= 0.751



Anexo 5.

Autorización de aplicación del instrumento

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-MAUCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20164091547
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
HERGUEIN MARTIN NAMAY VALDERRAMA	42590539

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión del Talento Humano y Gestión Administrativa de la Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de La Esperanza-Trujillo, 2025.	
Nombre del Programa Académico:	
Administración	
Autores:	DNI:
Edward Giancarlo Aldana Arévalo	70649686
Victor Eduardo Herrera Pustamante	76971060

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (s) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato al nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo al caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6.

Base de datos.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																						
CONOCIMIENTO				HABILIDAD				JUICIO				ACTITUD										
P1	P2	P3	TOTAL		P4	P5	P6	TOTAL		P7	P8	P9	TOTAL		P10	P11	P12	TOTAL				
1	5	4	5	14	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	48	BUENO
2	4	4	5	13	BUENO	4	2	4	10	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	47	BUENO
3	4	4	5	13	BUENO	5	3	5	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	49	BUENO
4	5	5	5	15	BUENO	5	3	4	12	BUENO	5	5	5	15	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	53	BUENO
5	5	5	4	14	BUENO	3	4	5	12	BUENO	5	4	4	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	52	BUENO
6	3	2	2	7	MALO	2	4	4	10	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	45	BUENO
7	4	4	5	13	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	5	4	4	13	BUENO	50	BUENO
8	5	4	5	14	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	2	4	4	10	REGULAR	46	BUENO
9	5	4	4	13	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	47	BUENO
10	5	5	5	15	BUENO	4	5	3	12	BUENO	5	4	4	13	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	49	BUENO
11	5	4	4	13	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	2	4	4	10	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	47	BUENO
12	5	5	4	14	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	48	BUENO
13	5	5	5	15	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	2	3	9	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	47	BUENO
14	4	4	5	13	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	49	BUENO
15	5	4	5	14	BUENO	3	4	5	12	BUENO	4	5	3	12	BUENO	5	5	5	15	BUENO	53	BUENO
16	5	4	4	13	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	46	BUENO
17	5	5	5	15	BUENO	5	2	2	9	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	48	BUENO
18	5	5	4	14	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	48	BUENO
19	2	2	3	7	MALO	2	4	3	9	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	2	4	4	10	REGULAR	37	REGULAR
20	4	4	5	13	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	3	4	5	12	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	43	REGULAR
21	5	5	4	14	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	5	4	4	13	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	47	BUENO
22	2	2	2	6	MALO	5	3	5	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	4	4	13	BUENO	46	BUENO
23	4	4	5	13	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	5	4	4	13	BUENO	52	BUENO
24	5	5	4	14	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	50	BUENO
25	4	5	4	13	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	52	BUENO
26	5	5	5	15	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	49	BUENO
27	5	5	5	15	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	48	BUENO
28	4	4	3	11	REGULAR	4	2	5	11	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	42	REGULAR
29	2	3	3	8	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	45	BUENO
30	3	5	2	10	REGULAR	3	4	5	12	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	49	BUENO
31	4	4	3	11	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	44	REGULAR
32	3	4	3	10	REGULAR	4	2	4	10	REGULAR	2	2	2	6	MALO	2	3	2	7	MALO	33	REGULAR
33	2	2	3	7	MALO	4	4	3	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	42	REGULAR
34	5	5	2	12	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	5	5	4	14	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	46	BUENO
35	4	4	3	11	REGULAR	2	2	3	7	MALO	4	5	4	13	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	40	REGULAR
36	3	5	4	12	BUENO	4	4	4	12	BUENO	5	5	5	15	BUENO	3	2	2	7	MALO	46	BUENO
37	4	4	3	11	REGULAR	5	3	4	12	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	5	4	13	BUENO	46	BUENO
38	5	4	5	14	BUENO	5	4	2	11	REGULAR	4	5	3	12	BUENO	3	4	5	12	BUENO	49	BUENO
39	4	4	5	13	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	5	2	4	11	REGULAR	2	4	5	11	REGULAR	46	BUENO
40	4	4	5	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	2	2	5	9	REGULAR	49	BUENO
41	5	3	4	12	BUENO	5	5	3	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	3	4	11	REGULAR	50	BUENO
42	5	5	4	14	BUENO	5	3	3	11	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	51	BUENO
43	4	4	4	12	BUENO	5	5	4	14	BUENO	4	4	4	12	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	48	BUENO
44	4	4	5	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	55	BUENO
45	5	5	5	15	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	54	BUENO
46	5	5	4	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	3	5	13	BUENO	56	BUENO
47	2	3	2	7	MALO	4	4	5	13	BUENO	4	5	3	12	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	42	REGULAR
48	4	4	5	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	56	BUENO
49	5	5	4	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	4	4	5	13	BUENO	57	BUENO
50	5	4	5	14	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	57	BUENO
51	5	4	4	13	BUENO	5	4	5	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	54	BUENO
52	5	5	5	15	BUENO	4	5	4	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	56	BUENO
53	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	54	BUENO
54	5	5	4	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	56	BUENO
55	5	5	5	15	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	58	BUENO
56	4	5	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	56	BUENO
57	5	5	5	15	BUENO	4	5	4	13	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	57	BUENO
58	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	57	BUENO
59	4	5	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	55	BUENO
60	4	5	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	58	BUENO

ADMINISTRATIVO																						
	PLANEACIÓN				ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN				CONTROL									
	P1	P2	P3	TOTAL	P4	P5	P6	TOTAL	P7	P8	P9	TOTAL	P10	P11	P12	TOTAL						
1	5	5	4	14	BUENO	5	4	3	12	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	54	BUENO
2	4	4	4	12	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	5	3	4	12	BUENO	5	3	4	12	BUENO	47	BUENO
3	4	4	5	13	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	3	5	4	12	BUENO	3	5	4	12	BUENO	47	BUENO
4	5	5	5	15	BUENO	5	4	4	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	56	BUENO
5	5	5	4	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	54	BUENO
6	2	3	2	7	MALO	5	4	5	14	BUENO	4	4	4	12	BUENO	4	4	4	12	BUENO	45	BUENO
7	4	4	5	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	55	BUENO
8	5	5	4	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	50	BUENO
9	5	4	5	14	BUENO	3	2	3	8	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	47	BUENO
10	5	5	4	14	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	4	5	3	12	BUENO	4	4	4	12	BUENO	48	BUENO
11	5	5	5	15	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	3	5	3	11	REGULAR	49	BUENO
12	5	5	4	14	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	4	4	4	12	BUENO	50	BUENO
13	5	5	5	15	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	5	5	5	15	BUENO	5	3	3	11	REGULAR	52	BUENO
14	5	5	5	15	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	3	2	4	9	REGULAR	47	BUENO
15	2	3	2	7	MALO	5	5	4	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	48	BUENO
16	4	4	4	12	BUENO	4	4	5	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	4	4	4	12	BUENO	50	BUENO
17	4	4	5	13	BUENO	2	2	3	7	MALO	4	5	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	48	BUENO
18	5	5	5	15	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	3	2	3	8	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	43	REGULAR
19	5	5	4	14	BUENO	3	3	3	9	REGULAR	4	3	2	9	REGULAR	2	4	3	9	REGULAR	41	REGULAR
20	2	3	2	7	MALO	4	2	3	9	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	3	5	3	11	REGULAR	37	REGULAR
21	3	2	4	9	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	4	2	3	9	REGULAR	4	4	4	12	BUENO	41	REGULAR
22	3	4	3	10	REGULAR	2	3	4	9	REGULAR	2	3	2	7	MALO	3	3	3	9	REGULAR	35	REGULAR
23	5	5	4	14	BUENO	4	3	2	9	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	4	4	4	12	BUENO	46	BUENO
24	4	4	4	12	BUENO	2	3	2	7	MALO	4	3	2	9	REGULAR	5	3	3	11	REGULAR	39	REGULAR
25	4	4	5	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	4	4	4	12	BUENO	49	BUENO
26	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	2	3	4	9	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	47	BUENO
27	5	5	4	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	3	2	3	8	REGULAR	46	BUENO
28	2	3	2	7	MALO	4	4	5	13	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	4	3	2	9	REGULAR	38	REGULAR
29	4	4	5	13	BUENO	3	2	3	8	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	42	REGULAR
30	3	2	4	9	REGULAR	4	3	3	10	REGULAR	3	4	4	11	REGULAR	4	2	3	9	REGULAR	39	REGULAR
31	3	4	3	10	REGULAR	3	3	3	9	REGULAR	4	4	3	11	REGULAR	2	3	2	7	MALO	37	REGULAR
32	5	5	4	14	BUENO	4	2	3	9	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	44	REGULAR
33	4	4	4	12	BUENO	3	4	4	11	REGULAR	3	3	4	10	REGULAR	4	3	2	9	REGULAR	42	REGULAR
34	4	4	5	13	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	4	3	4	11	REGULAR	3	4	3	10	REGULAR	44	REGULAR
35	5	5	5	15	BUENO	5	5	4	14	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	2	3	4	9	REGULAR	48	BUENO
36	5	5	4	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	2	3	2	7	MALO	4	3	4	11	REGULAR	45	BUENO
37	4	5	4	13	BUENO	3	4	3	10	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	51	BUENO
38	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	3	4	12	BUENO	5	3	4	12	BUENO	53	BUENO
39	4	3	5	12	BUENO	4	5	5	14	BUENO	3	5	4	12	BUENO	3	5	4	12	BUENO	50	BUENO
40	4	5	3	12	BUENO	4	5	4	13	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	53	BUENO
41	5	5	4	14	BUENO	3	3	4	10	REGULAR	4	4	5	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	50	BUENO
42	4	4	4	12	BUENO	5	4	3	12	BUENO	4	4	4	12	BUENO	4	4	4	12	BUENO	48	BUENO
43	4	4	5	13	BUENO	4	4	3	11	REGULAR	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	52	BUENO
44	5	5	5	15	BUENO	4	3	3	10	REGULAR	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	53	BUENO
45	5	5	4	14	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	57	BUENO
46	2	3	2	7	MALO	4	5	5	14	BUENO	4	5	3	12	BUENO	4	5	3	12	BUENO	45	BUENO
47	4	4	5	13	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	55	BUENO
48	5	5	4	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	58	BUENO
49	5	4	5	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	57	BUENO
50	5	5	4	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	4	5	13	BUENO	4	4	5	13	BUENO	54	BUENO
51	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	57	BUENO
52	5	5	4	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	4	13	BUENO	5	4	4	13	BUENO	54	BUENO
53	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	58	BUENO
54	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	58	BUENO
55	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	4	5	5	14	BUENO	4	5	5	14	BUENO	58	BUENO
56	5	5	5	15	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	57	BUENO
57	5	5	5	15	BUENO	4	5	4	13	BUENO	5	5	4	14	BUENO	5	5	4	14	BUENO	56	BUENO
58	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	59	BUENO
59	5	5	5	15	BUENO	4	5	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	59	BUENO
60	5	5	4	14	BUENO	5	4	5	14	BUENO	5	5	5	15	BUENO	5	5	5	15	BUENO	58	BUENO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "

Gestión del talento humano y gestión administrativa de la Seguridad Ciudadana de la municipalidad distrital de La Esperanza -Trujillo, 2023

", cuyos autores son ALDANA AREVALO EDWARD GIANCARLOS, HERRERA FUSTAMANTE VICTOR EDUARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 04 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA BALBINA DNI: 18095897 ORCID: 0000-0001-6170-5838	Firmado electrónicamente por: GBMOSQUEIRA el 07-07-2023 13:02:42

Código documento Trilce: TRI - 0570664