



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra de Gestión Pública

AUTORA:

Rodriguez Briones, Cynthia Pierina (<https://orcid.org/0000-0001-5566-6078>)

ASESORA:

Dra. Alvarado Leguía, Ángela Andrea (<https://orcid.org/0000-0002-1070-0452>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Bien dicen que un hijo es el mayor regalo que la vida nos da, es por ello que la presente tesis está dedicada al ser más hermoso que acompaña mis días y que me ayuda día a día a seguir creciendo como persona y profesional, mi hijo Piero Jeanpaul Rivasplata Rodríguez, el ser que me impulsa a seguir adelante con cada meta trazada en el ámbito profesional y personal.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mis padres, esposo y mi hijo, quienes con su apoyo han logrado impulsar mis metas y a su vez han sido mi fortaleza para lograr salir adelante, el presente trabajo de investigación ha sido un reto importante en vida, sin duda no habría logrado este resultado sin el apoyo fundamental de ellos.

A mis compañeras de estudios Mary y Lorena, que han sido mi apoyo durante este año y medio de estudio.

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.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Escala tipo Likert.....	19
Tabla 2	Categoría de fiabilidad del instrumento.....	21
Tabla 3	Estadísticos de fiabilidad.....	21
Tabla 4	Prueba de normalidad.....	24
Tabla 5	La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca.....	25
Tabla 6	Los procesos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca...	26
Tabla 7	Los colaboradores y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19.....	27
Tabla 8	Los recursos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca...	28

Resumen

El objetivo de la presente investigación correspondió a determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022. La investigación ha sido realizada considerándose un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional, para la población se tomó en cuenta a los trabajadores administrativos de una entidad pública municipal de Cajamarca y la muestra fue considerada sobre la base de 51 trabajadores, fue necesario aplicar como instrumento el cuestionario, en el cual, se aplicó una prueba no paramétrica en el análisis referencial, el cual, se constituye en una Rho de Spearman.

El resultado obtenido fue la gestión del talento humano se relaciona de manera alta con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19; con un coeficiente de correlación de Rho Spearman es $Rho = 0.628$ y un nivel de significancia de $p = 0.049$.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, personal, institución pública.

Abstract

The objective of the present investigation corresponded to determine to what extent the management of human talent is related to the work performance of the administrative personnel of a municipal public institution of Cajamarca in COVID-19, 2022. The investigation has been carried out considering a quantitative approach, of non-experimental type and correlational design, for the population the administrative workers of a municipal public entity of Cajamarca were taken into account and the sample was considered on the basis of 51 workers, it was necessary to apply the questionnaire as an instrument, in which, a non-parametric test was applied in the referential analysis, which constitutes a Spearman's Rho.

The result obtained was the management of human talent is highly related to the work performance of the administrative staff of a municipal public institution in Cajamarca in COVID-19; with a Rho Spearman correlation coefficient of $Rho = 0.628$ and a significance level of $p = 0.049$.

Keywords: Management, human talent, work performance, personnel, public institution.

I. INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en una época donde la tecnología y la globalización se encuentran en función del talento humano y la evolución del desempeño laboral, el mismo que, debería representar un compromiso de aplicación de estrategias del área de recursos humanos de una institución pública municipal de Cajamarca; este desafío constante es necesario para toda institución pues, permite contar con los profesionales más idóneos dentro de las áreas administrativas de las instituciones públicas a nivel institucional, con lo cual, se garantiza alcanzar un ideal para el adecuado crecimiento institucional y de manera específica para una institución pública municipal de Cajamarca en tiempos de pandemia por COVID-19.

En Latinoamérica, según el estudio realizado por la Organización Internacional de Directivos de Capital Humano (2022) se pudo conocer en sus resultados que, el desafío más grande con el que cuentan las instituciones públicas para el talento humano en tiempos de pandemia por COVID-19 son: la pérdida de contacto directo o presencial 21,5%; falta de bienestar organizacional y sensación de salud 18,5%; gestión de la emoción 15,4%; falta de balance entre la vida personal y laboral 14,4%; dificultad en el proceso interno 13,4%; escasas de eficiencia 6,1%; entre otros.

En el Perú, el talento humano constituye un importante tópico, pues se cuenta con la mayor tasa de empleo informal con lo cual es casi imposible realizar una gestión del talento humano; según el INEI (2021) en su reporte emitido de los meses de agosto, setiembre y octubre del mismo año existe una tasa de empleo informal de 7 millones 614 mil personas, lo cual, significa que el 68,2% de la población mayor de 18 años cuenta con un empleo informal dentro del área urbana, lo cual, es representado por la falta de acceso a una serie de servicios y derechos con los que deberían contar los trabajadores en el sector público y privado. Con respecto a las instituciones públicas en el Perú estas disponen con 247 mil 210 trabajadores, entre los cuales el 64,7% son varones

y el 35,3% mujeres (INEI, 2021). Con respecto a su condición laboral principalmente los trabajadores se encuentran bajo la modalidad de locación de servicios 38,2%; y el Régimen CAS 29,3%.

En la Región de Cajamarca a través de su gobierno regional se ha buscado generar el desempeño laboral en base a la meritocracia, ello bajo el fundamento jurídico legal de la Ley del Servicio Civil promulgada en el año 2013, esto en coordinación con todas las instituciones municipales provinciales, distritales y de centros poblados, decisión tomada al conocer que cuentan con el 33,4% de su población al servicio de alguna institución pública municipal, cifras que provienen del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2022).

En la institución pública municipal de Cajamarca se busca mantener un contacto activo con el mundo entero a través de las nuevas tecnologías de información, para ello, busca contar con personal capacitado, que tenga el compromiso de servir a la población de conformidad con su misión y visión institucional, para lo cual, en sus procesos de contratación se ha propuesto reclutar el personal más capacitado de conformidad con las bases de la Ley del Servicio Civil.

De lo expresado líneas arriba, si planteó el siguiente *problema*: ¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca, en COVID-19, 2022?

Por tanto, la *justificación* del presente proyecto corresponde a:

Fue considerado una justificación teórica, donde la gestión del talento humano y el desempeño laboral remoto del personal administrativo, representan dos variables de gran relevancia para la presente investigación, esto con la finalidad de buscar nuevas y mejores teorías que permitan un adecuado desempeño laboral en el personal administrativo municipal, y de esta

manera garantizar un adecuado servicio para los usuarios que son representados por la población de la ciudad de Cajamarca.

En tal razón, a la vez se consideró una justificación práctica, ya que, urge una imperiosa necesidad de mejorar los servicios brindados por la entidad edil, pues, hasta la actualidad no ha sido suficiente el desempeño laboral remoto realizado por el personal municipal de Cajamarca; además, con el presente trabajo se brindará un aporte positivo a través del estudio y análisis de los diferentes mecanismos de gestión a fin de garantizar se brinde un mejor servicio a toda la población de la provincia de Cajamarca.

Con respecto a la justificación metodológica, se ha presentado una gama de técnicas de investigación que hacen más fácil la obtención de mejores conocimientos a través del análisis y el seguimiento de determinadas etapas, indispensables para dar solución el problema estudiado y definido de una forma adecuada, creíble y confiable.

Finalmente, el presente trabajo será de utilidad para futuras investigaciones vinculadas con el tema para los diferentes profesionales del derecho como abogados, jueces, fiscales y otros, los cuales, buscaran ampliar sus conocimientos referentes al tema de investigación elegido por la investigadora, y el cual, está vinculado a una institución pública.

Se consideró para el presente trabajo el siguiente *objetivo general*: Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.

Y los *objetivos específicos*: 1) Determinar en qué medida el proceso se relaciona con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022. 2) Determinar en qué medida los colaboradores se relacionan con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022. 3) Determinar

en qué medida los recursos se relacionan con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.

Finalmente, del desarrollo de la *hipótesis de investigación*, la misma que constituyo en: **Ha**: El talento humano tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022. **Ho**: El talento humano no tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.

Y las hipótesis específicas corresponden a: **H1**: El proceso tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022. **H2**: Los colaboradores tienen una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022. **H3**: Los recursos tienen una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Considerándose la necesidad de investigar de forma previa todo trabajo de investigación que constituya una garantía respecto de un nivel de profundidad adecuado, se procede a referir los antecedentes internacionales donde, Escobar (2021) en su trabajo de grado sobre, el desempeño laboral en COVID-19 y la incidencia sobre la productividad laboral de sus colaboradores de una gestión municipal en el Distrito de Guayaquil, para lo cual, se planteó como objetivo elaborar herramientas de seguimiento y mejora continua para la evaluación de los colaboradores administrativos de una entidad municipal en el Distrito de Guayaquil, para lo cual, fue necesario contar con el apoyo del 60 colaboradores de la misma entidad municipal ubicada en el Distrito de Guayaquil, lo cual, permitió arribar a la conclusión que es necesario contar con las mejores herramientas de seguimiento para la mejora continua del personal administrativo de las instituciones públicas como es una entidad municipal.

De otro lado, Vilcaguano (2021) refiere en su investigación para Postgrado sobre, el Talento Humano a través del Teletrabajo en la ciudad de Ecuador, para lo cual, se planteó como objetivo gestionar de manera eficiente el talento humano a través del teletrabajo en la provincia de Cotopaxi de Ecuador, para lo cual, fue necesario contar con una población de 189 empleados de la provincia de Cotopaxi de Ecuador, a los mismos que se permitió aplicar un cuestionario con 20 preguntas, lo cual, permitió arribar a la conclusión sobre que la variable de estudio gestión del talento humano representa un aspecto fundamental de la provincia de Cotopaxi de Ecuador.

A su vez, Estupiñán (2021) refiere en su investigación para Postgrado sobre, el talento humano y la relación que existe respecto del desempeño laboral respecto de un gobierno autónomo descentralizado municipal, para lo cual, se propuso como objetivo comprobar si existe o no influencia respecto del talento humano en el personal de gobierno municipal descentralizado Cantón

Muisne. Pudo concluir en la existencia de una relación significativa entre las variables de investigación motivación y desempeño.

Del mismo modo, Shilquigua (2020) refiere en su investigación de Postgrado, conocer si el talento humano constituye una influencia respecto del desempeño laboral de los servidores del municipio de Riobamba, 2018, en donde se propuso plantear el objetivo identificar si el talento humano afecta al desempeño laboral de los trabajadores del municipio de Riobamba, 2018. Pudo concluir en la existencia de un vínculo directo entre el talento humano y el desempeño laboral con una Rho de Spearman de 0,005, lo cual, significa que afecta de manera directa la variable 1 a la variable 2 propuestas en el presente estudio.

Así también, Jara; Asmat; Alberca; y Medina (2018) desarrollaron en su trabajo de investigación sobre, la realización de un estudio, la cual, tuvo como variables el desempeño laboral para mejorar la gestión pública, para en donde, el investigador buscó determinar la incidencia respecto al talento humano para el mejoramiento del desempeño laboral y la gestión pública. Se concluyó que, el talento humano constituye una herramienta de gran importancia para mejorar la capacidad administrativa del trabajador y por consiguiente el desempeño del talento humano.

Finalmente, Benavidez (2018) refiere en su investigación de Postgrado, la adecuada aplicación del talento humano y su influencia para el desempeño laboral del municipio de Machala, para lo cual, se propuso como objetivo elaborar un estudio respecto del talento humano en el municipio de Machala para el uso de técnicas de gestión adecuadas, con la finalidad de alcanzar la eficacia y eficiencia laboral. Pudo concluir que, el talento humano tiene una influencia positiva respecto del desempeño laboral en el municipio de Machala, lo cual, no es adecuadamente aprovechado por la autoridad jerárquica, limitando con ello la eficiencia y eficacia en la gestión municipal.

A continuación, se desarrolla el antecedente donde, Espinoza y Montalvo (2021) expresan en su investigación, respecto del talento humano y desempeño laboral en tiempo de COVID-19 del Personal de la Municipalidad Provincia de Huancayo, para lo cual propusieron, analizar el talento humano y desempeño laboral en tiempo de COVID-19 del personal colaborador de una entidad municipal en la Provincia de Huancayo, fue necesario contar con una población de 24 colaboradores sobre quienes se les pudo aplicar una encuesta de 20 preguntas, lo cual, pudieron concluir de la existencia sobre la influencia significativa de las variables de estudio en Tiempos de COVID-19 con una correlación r de Pearson ($r= 0,769$), con una significancia de $p= 0,000$.

Así también, Edquen (2020) afirma en su investigación, en la cual se propuso investigar las función laboral remota respecto del desempeño laboral en los trabajadores municipales de Cutervo en el proceso de la emergencia declarado por la pandemia de COVID-19, por lo que fue necesario e indispensable proponerse la determinación del vínculo laboral remoto y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad pública municipal de la Provincia de Cutervo, para lo cual, fue necesario contar con una población de 10 trabajadores administrativos de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cutervo sobre quienes se pudo aplicar una encuesta de 15 preguntas, lo cual, permitió arribar a la conclusión de que existen deficiencias en el trabajo remoto producto de la falta de medios tecnológicos para realizar una actividad fluida y en contacto con la población;

De otro lado, Peralta (2018) quien refiere en su tesis de postgrado, sobre la cual se propuso investigar el talento humano para el adecuado desempeño laboral en un centro de atención asistencial del Cuzco, para lo cual, se planteó la determinación del vínculo existente para las variables que son materia de estudio respecto del centro de atención asistencial del Cuzco, para lo cual, fue necesario la utilización de una población de 30 colaboradores sobre los cuales fue posible aplicar una encuesta, la cual, contuvo 20 preguntas, lo cual, permitió concluir sobre la existencia de vinculo positivo moderado entre las variables de

estudio el mismo, que fue aplicado en los colaboradores del centro asistencial de la Municipalidad del Cuzco con un nivel de significancia ≤ 0.05 ;

Del mismo modo, Rojas y Vílchez (2018) refieren en su tesis de posgrado sobre, La elaboración de un estudio sobre el talento humano con relación al Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Lima Norte, para lo cual, fue necesario determinar el vínculo entre el talento humano respecto del desempeño laboral de los servidores municipales del distrito de Lima Norte, para lo cual, fue necesario contar con una población de 50 colaboradores sobre los cuales fue posible aplicar una encuesta, la cual, contenga 15 preguntas, lo cual, permitió arribar a la conclusión sobre la existencia de vínculo estadístico significativo $p=0,000$ entre las variables de estudio.

A su vez, Orrego (2018) refiere en su tesis de posgrado sobre, en la cual, se propuso investigar al talento humano en relación con la evaluación del desempeño laboral del personal de la entidad pública regional de Junín, para lo cual, se propuso la determinación de la influencia respecto a las variables de estudio propuestas. Arribo a la conclusión de que, es indispensable y fundamental para brindar un fortalecimiento a la capacidad individual de cada colaborador de la entidad pública regional de Junín, por medio de una adecuada gestión del talento humano, el cual, se refleja de los recursos adecuados institucionales, ya que esto generará una directa influencia en su desempeño laboral, lo cual, servirá como una contribución para desarrollo institucional y beneficio de la ciudadanía.

Finalmente, Solís y Ventura (2017) refiere en su tesis de posgrado sobre, un estudio sobre el desempeño laboral respecto de la incidencia generada por el talento humano en el personal colaborador de la entidad municipal del Distrito de Huarica, para lo cual, se planteó determinar del nivel de incidencia entre las variables de estudio. Arribo a la conclusión de que, entre las variables de estudio, se pudo observar un vínculo significativo, resultado obtenido a partir

del método de estudio aplicado Chi cuadrado de Pearson, el mismo, que arrojó como resultado =0.000.

Con respecto a los antecedentes locales, tenemos a: Cruzado (2021), en su investigación realizada sobre, realizar un estudio para la motivación adecuada de los servidores municipales de la Provincia de Cajamarca, para lo cual se buscó realizar un análisis respecto a la influencia producida por la motivación, lo cual, permitió arribar a la conclusión de que existe una motivación positiva entre las variables de estudio, información obtenida de los trabajadores del gobierno municipal de la Provincia de Cajamarca.

De otro lado, Checa y Cabrera (2021) en su investigación realizada sobre, como mejorar el desempeño laboral respecto de para una adecuada gestión del talento humano en los gobiernos locales de la Provincia de Cajamarca, por lo cual, se buscó diseñar estrategias de gestión del talento humano que garanticen el desarrollo de aptitudes, habilidades y conocimientos que garanticen una solución el problema de investigación. Arribo a la conclusión de que existen distintas alternativas metodológicas dirigidas para mejorar el desempeño laboral, sin embargo, aún existe una ausencia de voluntad los colaboradores, lo cual, es indispensable para la adecuada productividad en su cargo.

Así también, Tejada (2020) afirmó en su trabajo de investigación sobre, incorporar a personas para un adecuado desempeño en sus funciones laborales al interior de la institución municipal de la Provincia de Cajamarca, para lo cual, se propuso la determinación de la relación existente entre una adecuada incorporación de ciudadanos para la eficacia en las funciones municipales de los servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca para el periodo del año 2018. Arribo a la conclusión de la existencia de una relación proporcional y débil entre las variables de estudio desempeño laboral e incorporación de colaboradores a la entidad municipal.

A su vez, Sánchez (2018) afirmó en su trabajo de investigación sobre, el estudio sobre el talento humano y su vínculo respecto del desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Cajamarca, para lo cual, se propuso como objetivo realizar la contratación del personal más idóneo para dirigir la gestión pública municipal. Pudo concluir que, los mecanismos de gestión respecto a la gestión del talento humano son adecuados en el Gobierno Regional, sin embargo, el factor humano constituye una falla para el proceso de colocación de personal idóneo.

Así mismo, Alarcón (2018) afirmó en su trabajo de investigación sobre, estudio sobre el talento humano con relación al desempeño laboral respecto a los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, para lo cual, propuso como objetivo determinar la jerarquía o implicancia generada respecto del talento humano para un adecuado desempeño del personal en sus funciones del Programa Cuna Más. Arriba a la conclusión la existencia de una implicancia moderada entre las variables de estudio, las cuales, fueron analizadas y debatidas entre el investigador y los participantes.

Finalmente, Condor y Aranda (2018) en su investigación sobre, un estudio del desempeño del personal en sus funciones y la adecuada aplicación del talento humano, respecto del cual se propuso determinar el grado de implicancia que existe entre las dos variables en virtud de los colaboradores del Programa Cuna Más. Los investigadores concluyeron que, de conformidad con la entrevista desarrollada con los trabajadores del programa cuna Más, estos afirmaron que la misma requiere ser mejorado.

Con respecto a la teoría a continuación se procede a describir que es la gestión del talento humano, lo cual, se puede decir, hace referencia a los procesos desarrollados para atraer o incorporar nuevos integrantes, así como, retener a los trabajadores dentro de la institución (Bejarano, 2017, p. 137), en otras palabras, la gestión del talento humano, busca destacar a aquellos trabajadores que cuentan con un gran potencial en el desempeño de sus funciones laborales para la institución que trabaja.

La gestión del talento humano constituye un conjunto de procesos aplicados por una institución determinada, los cuales, son aplicados por medio del departamento de recursos humanos, a fin de poner en marcha la atracción, captación e incorporación de los nuevos trabajadores, de igual forma que en la retención de los que ya forman parte de la institución. En virtud de la importancia que representa para una institución, la gestión del talento humano constituye un proceso sobre el que mayormente apuestas las empresas o instituciones.

La gestión del talento humano constituye un pilar básico para los diferentes organismos estatales en razón de los siguientes motivos: i) Permite reducir de manera significativa las brechas sociales, lo cual, es muy importante para la sociedad en general; ii) Permite mejorar de manera continua en la búsqueda de alcanzar la eficiencia y eficacia en sus procesos; iii) Permite fomentar una cultura consecutiva respecto de los objetivos organizacionales; iv) Permite mejora la cultura organizacional, además del clima laboral; v) Garantiza una mayor satisfacción laboral en los trabajadores de la institución; y, vi) Garantiza la disminución en temar de rotación para el personal en las diversas áreas de servicio con las que cuenta la entidad pública o privada.

Con el objetivo de brindar un mayor soporte académico a la variable gestión del talento humano se procedió a desarrollar las teorías relacionadas con el tema, entre las cuales se consideró a la Teoría de la Administración Humanista expuesta por Zamagni (s/f) citado por Chávez (2018), propone que, se debe considerar el conocimiento y el talento del trabajador, ya que, “no solo deberán ser considerados como obreros que elaboran una determinada función, sino que, debe considerarse que estos pueden llegar a convertirse en un fator determinado de éxito”. De igual forma señala que, “no solo se deberá observar la rentabilidad económica de la organización otorgada en beneficio de los empresarios, sino que, también deberá valorarse el fator humano como tal”.

Así mismo, se procede a definir cada uno de las dimensiones de la variable gestión del talento humano, entre los cuales, se consideró a los siguientes:

Procesos; el proceso constituye un conjunto de acciones o procedimientos estratégicos, los cuales, permiten realizar una adecuada gestión del talento humano dentro de una institución, esto con la finalidad de captar, desarrollar retener o impulsar a los colaboradores de la institución o nuevos colaboradores que se intente reclutar (Moreno, 2022).

Colaboradores; es la persona encargada de brindar aportes personalizados subordinados y remunerados para una institución determinada, esta figura es muy importante, ya que, si no constituye una mano de obra calificada no se podrá de ninguna manera cumplir con los objetivos institucionales propuestos, los cuales, son necesarios para la supervivencia de la institución o empresa (Córdova, 2017).

Recursos; constituye un elemento básico de toda institución o empresa, el cual, puede ser humano, financiero, económico o material (Vidal, 2019).

Con relación al desempeño laboral del personal se puede decir que el mismo es una acción observable que se dirige al cumplimiento de una meta, sobre la cual, el trabajador manifiesta su voluntad y capacidad de realizarla, siempre que el contexto en el que se encuentre constituya el más idóneo para ejecutarla (Pedraza, Amaya y Conde, 2018).

Los aspectos que se evalúan en el desempeño laboral se constituyen en:

- i) Productividad y calidad, los cual, se puede definir en la acción del trabajador para llegar hacia un objetivo concreto, además de cumplirlo dentro de un plazo establecido;
- ii) Eficiencia, el cual va mucho más allá, de la productividad y calidad, ya que a través de la eficiencia se busca englobar ambos criterios en un todo;
- iii) Presencia en el entorno del trabajador, busca resaltar las aspiraciones del trabajador y sus relaciones con los demás miembros del equipo;
- iv) Actitud, lo cual, se ve reflejado en la productividad del trabajador;
- v) Esfuerzo, reflejado en las ganas que tiene el trabajador por llegar a la meta impuesta;
- v) Trabajo en equipo, referido al nivel de coordinación realizado por todos los miembros o colaboradores que participan dentro de la entidad.

Con el objetivo de brindar un mayor soporte académico a la variable desempeño laboral se procedió a desarrollar las teorías relacionadas con el tema, entre las cuales se consideró a la teoría de la equidad para lo cual Mejillón (2017), desarrolló que, el desempeño laboral esta referido al rendimiento que posee cada colaborador en el instante que se encuentre realizando sus funciones asignadas, su desenvolvimiento en el área, razón por la cual, la mayor parte de organismos buscan evaluar el desempeño, con lo cual, se permite conocer su nivel de eficiencia y eficacia en sus actividades laborales.

Así mismo, se procede a definir cada uno de las dimensiones de la variable desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, entre los cuales, se consideró a los siguientes:

Objetivos; constituye el resultado, situación o estado que una institución busca alcanzar o pretende llegar, esto deberá realizarse dentro de un tiempo determinado y con la utilización de los recursos que dispone o piensa disponer la institución o empresa (Vásquez, 2018).

Evaluación; constituye una función muy importante dentro de la institución, ya que, cuenta con el objetivo principal de recabar información, lo cual, permitirá tomar las mejores decisiones relacionados con el adecuado funcionamiento de la empresa o institución (Sánchez, 2017).

Factores; los mismos que se encuentran conformados por los bienes físicos, los cuales, son descritos por un recurso natural o la misma maquinaria de la empresa o institución, así también, sobre los factores es posible integrar al trabajo, la dirección, la tecnología y la organización estatal (León, 2017).

Respecto al COVID-19 se debe decir que, la Organización Mundial de la Salud el 31 de diciembre del 2019 hizo público la existencia de una enfermedad infecciosa, la cual, se encontraba en estado avanzado, la misma, que generaba en las personas un cuadro de neumonía, pero bajo circunstancias desconocidas, la cual, fue reportada por las autoridades del país asiático de

China de manera exacta en la ciudad de Wuhan. La mencionada enfermedad fue materia de estudio a inicios del año 2020, lo cual, dio como resultados la confirmación de la existencia de un nuevo tipo de coronavirus al cual de manera inicial nombraron como 2019-nCoV, cuyos síntomas terminaron siendo similares al de una gripe y de otros coronavirus.

En razón del gran parecido con el virus SARS, el SARS-CoV, el Comité Internacional de Taxonomía de Virus tomo la decisión de renombrar al 2019-nCoV como SARS-CoV2, de igual forma el 11 de febrero del año 2020 la OMS decide nombrar a la enfermedad infecciosa ocasionada por este coronavirus como COVID-19.

En el Perú se generaron las primeras sospechas el 23 de enero del año 2020 cuando a través de los medios de comunicación, la entonces ministra de salud Elizabeth Hinostroza anunciaba al país la identificación de cuatro pacientes (3 ciudadanos chinos que visitaban el país desde la ciudad de Wuhan y un traductor peruano) con síntomas de sospecha por coronavirus en el hospital 2 de mayo, los mismos que resultaron ser negativos, y el segundo caso fue reportado por el Hospital Regional de Cusco ante la llegada de dos ciudadanos chinos que provenían de Pekín con un cuadro de infección respiratoria aguda el 27 de enero de ese mismo año, siendo descartado de manera posterior por los especialistas del Ministerio de Salud, ambos casos fueron aislados por prevención.

El 06 de marzo del año 2020 de manera oficial se confirmaría la presencia del primer caso de coronavirus COVID-19 dentro del territorio nacional a través de una conferencia de prensa presidida por el entonces presidente Sr. Martin Vizcarra y ministra de salud Dra. Elizabeth Hinostroza, por lo cual, el gobierno decidió activar de manera inmediata el “ Plan nacional de preparación y respuesta frente al riesgo de introducción del coronavirus” con el objetivo de otorgar un fortalecimiento a los sistemas de vigilancia, contención y respuesta. De igual forma los protocolos también se activaron en los aeropuertos y lugares de gran afluencia.

Al día siguiente el MINSA se encargó de reportar cinco casos más, entre los que se encontraban tres personas adultas y un niño, los cuales, formaban parte de la familia del paciente cero, los mismos, que contrajeron la enfermedad por estar en contacto, mientras que el quinto paciente fue reportado desde la ciudad de Arequipa quien había contraído la enfermedad en el Reino Unido, convirtiendo a la ciudad de Arequipa en la segunda ciudad con presencia del coronavirus; y en el 18 de marzo del año 2020 ya se habían reportado aproximadamente 250 muertes a nivel nacional.

El 11 de marzo del año 2020 el gobierno del Perú de manera oficial declaró en todo el país “estado de emergencia sanitaria” lo cual, permitió activar todos los protocolos sanitarios impensable para luchar contra la pandemia, lo cual, implicó la intervención y el aislamiento domiciliario por 14 días a todos los ciudadanos extranjeros que provengan de países infectados, el 12 de marzo del mismo año se tomó la decisión de prohibir todo tipo de reunión social que congregue más de 300 personas a nivel nacional.

El 15 de marzo al haberse registrado un crecimiento acelerado de infecciones el presidente Martín Vizcarra decretó estado de emergencia a nivel nacional, lo cual, regiría a partir de las 00.00 horas del día 16 de marzo, lo cual, generó el cierre de fronteras, la suspensión de transporte en todo el territorio nacional. Sin embargo, por el mismo incumplimiento social el gobierno tomó la decisión de declarar toque de queda a nivel nacional a partir del 18 de marzo del 2020.

A través del Decreto Supremo 080-2020-PCM se aprobó la reanudación de actividades, la cual, contaba con cuatro fases de reactivación, sin embargo, hasta la fecha aún muchas instituciones públicas se encuentran realizando trabajo remoto, lo cual, por la misma falta presupuestal y la falta de preparación del servidor público se han presentado retrasos en el servicio brindado por las diferentes instituciones en especial en las instituciones municipales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

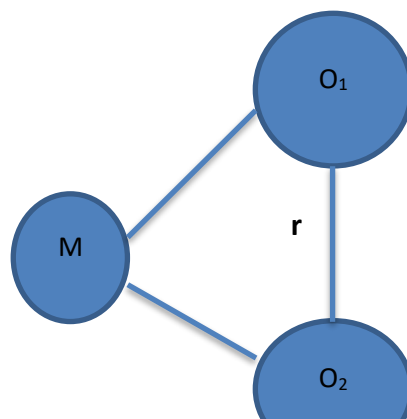
3.1.1. Tip de investigación

Básica, este tipo de investigaciones son caracterizados por se enmarcan únicamente en un determinado fundamento teórico, sin considerar un fin práctico (Escudero y Cortez, 2017, p. 19). Afirmación que encuadra correctamente con la presente investigación, ya que, el propósito buscado es generar un nuevo conocimiento o modificar el principio teórico existente, lo cual, permita incrementar el saber científico.

3.1.2. Diseño de investigación

Correlacional, pues a través del presente trabajo de investigación se ha procedido a realizar la medición de dos variables, por lo tanto, corresponde a un tipo de investigación no experimental. Por tanto, se entiende, que se procederá a realizar una evaluación de tipo estadística, para lo cual, no existirá interferencia externa más que la que ha sido proporcionada por la población proporcionada. Rus (2022) dice que, una investigación correlacional permite realizar una evaluación sobre dos variables, correspondiendo su finalidad practicar un estudio de su grado de correlación.

Enfoque cuantitativo, se denomina cuantitativo al tratarse de información que puede ser medible, por medio de la aplicación de técnicas estadísticas, lo cual, permitirá el análisis de la información recabada (Sánchez, 2018, p. 104).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición Conceptual: Considerado como un proceso desarrollado para atraer o incorporar nuevos integrantes, así como, retener a los trabajadores dentro de la institución. En otras palabras, la gestión del talento humano, busca destacar a aquellos trabajadores que cuentan con un gran potencial en el desempeño de sus funciones laborales para la institución que trabaja (Bejarano, 2017, p. 137).

Definición operacional: Se permitirá la aplicación de un cuestionario, con el objetivo de contar con la más confiable información sobre los procesos, colaboradores y recursos, los cuales, permitirán dar respuesta a los objetivos de investigación.

Variable 2: Desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

Definición Conceptual: Considerado como el rendimiento que posee cada colaborador en el instante que se encuentre realizando sus funciones asignadas, sus desenvolvimientos en el área, etc., razón por la cual, la mayor parte de organismos buscan evaluar el desempeño, con lo cual, se permite conocer su nivel de eficiencia y eficacia en sus actividades laborales (Mejillón, 2017).

Definición operacional: Se permitirá la aplicación de un cuestionario, con el objetivo de contar con la más confiable información sobre los

objetivos, evaluación y factores, los cuales, permitirán dar respuesta a los objetivos de investigación.

Operacionalización

La operacionalización para el estudio ha sido elaborada en el anexo 2 del presente informe.

3.3. Población, muestra, unidad de análisis

Población

Con relación a los estudios, en los cuales, se ha planteado aplicar un enfoque cuantitativo, quienes participaron constituyen una fuente interna de datos (Rainer, 2017), por tanto, la presente investigación contó con 51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.

Muestra

Para la muestra del presente proyecto se trabajó 20 colaboradores del área de Gestión de Recursos Humanos de una institución pública municipal de Cajamarca, los cuales, han sido designados de manera arbitraria por la investigadora.

Unidad de análisis

Constituido por casa uno de los miembros integrantes de la población elegida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Las técnicas aplicadas al presente proyecto de investigación corresponden a:

Encuesta, constituye un documento básico y esencial para la investigación, ya que, a través del este se obtendrá opiniones de cada uno de los participantes, los mismos, que provendrán de sus

conocimiento y experiencias al servicio de la entidad municipal sobre la cual se aplicara el trabajo de investigación.

3.4.2. Instrumentos

Los instrumentos aplicados al presente trabajo de investigación corresponden a:

Cuestionario, instrumento de gran importancia, ya que, contendrá un grupo de preguntas desarrolladas por el investigador, las cuales, estarán directamente vinculadas al tema de estudio, además estas preguntas serán respondidas por los participantes.

Tabla 1

Escala tipo Likert

Numeración	Respuestas tipo Likert
1	Inadecuada
2	Poco adecuada
3	Adecuada

Nota: Elaboración propia

Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento fue sometido a una validación previa para su uso, lo cual, permitirá garantizar la fiabilidad en el proceso de recolectar datos. Por tal razón, fue sometido a la opinión de tres expertos quienes cuentan con la experiencia suficiente sobre el tema sometido a investigación, esto con la finalidad de elaborar un estudio a profundidad y poder contar con sus sugerencias. Con relación a la redacción del contenido para lo cual generalmente son sometidas a la opinión de 3 a 5 personas a cargo de verificar si el tema desarrollado que conforma el instrumento cuenta con la

relevancia necesaria para alcanzar el objetivo de investigación (Corral, 2009, p. 231). La validación fue utilizada para comprender la existencia sobre la posibilidad de la existencia al error sobre el diseño del instrumento. En tal sentido, con el objetivo de contar con una respuesta acertada y lograr que la respuesta a la pregunta contenida en los ítems sea entendible para los entrevistados (Soriano, 2014, pp. 27 – 28).

En tal sentido, el proceso ha sido realizado teniendo en consideración la apreciación de tres expertos conocedores del tema sometido a investigación por la autora. Para la presente investigación. Se tomó en consideración su naturaleza, además de la matriz de investigación, la cual, fue muy necesaria para los expertos a fin se hacer más practica su análisis sobre cada pregunta y corregirla; para lo cual, indicaron las sugerencias necesarias basada en la redacción, pertinencia, coherencia, adecuación y comprensión.

Finalmente, con relación a los datos obtenidos del instrumento, a través e los cuales, se medirá las variables propuestas en el presente proyecto, el cual, fue “Bueno” por lo que a continuación se procede a detallar la información de los expertos:

Mtra. Angela Andrea, Alvarado Leguía	Bueno
Mtro. Luis Fernando Coronado Bocanegra	Bueno
Mtro. Cesar Enrique Ramos Málaga	Bueno

Para la confiabilidad del instrumento ha sido indispensable aplicar una prueba estadística Alfa de Cronbach, a través de cual, se aplicó una prueba piloto de 20 colaboradores, con el objetivo de contar con una estimación de fiabilidad y análisis de datos obtenidos a través del programa estadístico SPSS, tanto para las variables gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19; la confiabilidad

fue definida como el grado sobre el cual la tesis adquiere su consistencia para medir las variables de estudio.

Tabla 2

Categoría de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Coeficiente alfa > .9	Excelente
Coeficiente alfa > .8	Bueno
Coeficiente alfa > .7	Aceptable
Coeficiente alfa > .6	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5	Pobre
Coeficiente alfa < .5	Inaceptable

Nota: George Mallery (2003, p. 231).

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad

Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Institución Pública Municipal de Cajamarca en COVID-19	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de Elementos
,962	20	,911	20

Nota: Muestra piloto

El estadístico de fiabilidad expresa que la muestra es confiable, ya que, emitió el valor de 0,962 para la variable gestión del talento humano y 0,

911 para la variable desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, lo cual, significa que el grado de fiabilidad del instrumento y de los ítems han sido considerados excelentes.

3.5. Procedimiento

El presente proyecto de investigación inicio con la propuesta realizada por el docente del curso de Tesis I de la Universidad Cesar Vallejo, quien en el primer día de clases propuso que cada estudiante propusiera un título de investigación, el cual, deberá reflejar una necesidad social y su probable solución, a fin de poder contribuir como estudiante de manera científica con resultados que fortalezcan determinada institución pública o privada, es así, que tuve la idea de centrar mi investigación en el talento humano del personal de una institución pública municipal, mismo que presenté acompañado de su realidad problemática, planteamiento del problema y objetivos de investigación.

Obtenido el visto bueno del docente procedí a recabar la información necesaria para el desarrollo del marco teórico (bibliografía local, nacional e internacional), así como, elegir la población que participaría de la presente investigación (para lo cual, se consideró a los trabajadores del Área de Recursos Humanos de una institución municipal de la Provincia de Cajamarca), lo cual, me permitirá obtener resultados confiables a fin de sustentar el trabajo realizado, a través de las conclusiones y recomendaciones diseñadas.

3.6. Método de análisis de datos

El presente trabajo de investigación ha sido diseñado tomándose en consideración los diferentes instrumentos de investigación, de los cuales, el de mayor importancia corresponde a la encuesta o cuestionario, el cual, sirve para recabar información, el mismo, que ha sido elaborado a través de quince (15) preguntas, las mismas que provienen de los objetivos

planteados. Por lo que ha sido indispensable la aplicación de un método estadístico descriptivo e inferencial donde:

Estadística descriptiva:

Se garantizo poder describir dos variables, así como, sus dimensiones, además de la elaboración figuras y tablas.

Estadística inferencial: en donde,

Ha sido elaborado un análisis de normalidad, a través del cual se pudo verificar si la muestra continua una distribución normal, para lo cual, se obtuvo un resultado de tipo estadístico.

Se ha realizado un contraste con la hipótesis a través de la prueba estadística, para lo cual, fue indispensable la ayuda del programa SPSS y el Microsoft Excel 2016.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en consideración la confidencialidad, el consentimiento informado y la libre participación, por cual, se pasa a detallar a continuación cada uno de los aspectos:

Confidencialidad, los datos obtenidos para la presente investigación no podrán ser utilizados para otra finalidad.

Consentimiento informado, obtener la autorización del alcalde o Gerente del Área de Recursos Humanos de una institución pública municipal de Cajamarca.

Libre participación, dirigido a la participación libre de los trabajadores del Área de Recursos Humanos de una institución pública municipal de Cajamarca.

IV. RESULTADOS

Prueba de hipótesis

El contraste o prueba de hipótesis está basado en una evidencia muestral, de la misma forma, que, en la teoría probabilística, la cual, ha sido utilizada para determinar si la hipótesis representa un enunciado de razonabilidad, y de ser confirmado no podrá ser rechazada y siendo lo contrario deberá rechazarse totalmente (Díaz, 2010).

Prueba de normalidad

La cual, ha sido utilizada para establecer y los datos de la variable continúan una distribución normal sobre la población de la cual fue extraída, aplicando para ello kolmogorov-smirnov

Tabla 4

Valores de interpretación correlacional según el RHO

Valores	Correlación
± 1	Correlación perfecta (+) o (-)
± 0.85 a ± 0.99	Correlación alta y fuerte (+) o (-)
± 0.60 a ± 0.84	Correlación alta (+) o (-)
± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada (+) o (-)
± 0.15 a ± 0.39	Correlación baja (+) o (-)
± 0.01 a ± 0.14	Correlación baja y débil (+) o (-)
0	Correlación nula

Verificación de hipótesis general

Tabla 5

La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

			Correlaciones	
			Gestión del Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,628
		Sig. (bilateral)	.	,049
		N	51	51
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,628	1,000
		Sig. (bilateral)	,049	.
		N	51	51

Nota: Cuestionario de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

** La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción:

En la tabla 5 ha sido posible observar que los datos obtenidos de los trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, han dado como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.628 (por lo que existe una correlación alta) con un nivel de significancia de $p = 0.049$ por lo que corresponde este valor a una cifra menor al 5% ($p > 0.05$) lo cual, se puede interpretar como que la gestión del talento humano tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19.

Contrastación de hipótesis específicas

Tabla 6

Los procesos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

			Correlaciones	
			Procesos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Procesos	Coeficiente de correlación	1,000	,918
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	51	51
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,918	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	51	51

Nota: Cuestionario de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

** La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción:

En la tabla 6 ha sido posible observar que los datos obtenidos de los trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, han dado como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.918 (por lo que existe una correlación alta y fuerte) con un nivel de significancia de $p = 0.013$ por lo que corresponde este valor a una cifra menor al 5% ($p > 0.05$) lo cual, se puede interpretar como que los procesos tienen una relación alta y fuerte con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19.

Tabla 7

Los colaboradores y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

			Colaboradores	Desempeño Laboral
Rho de	Colaboradores	Coefficiente de correlación	1,000	,501
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	51	51
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,501	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	51	51

Nota: Cuestionario de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

** La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción:

En la tabla 10 ha sido posible observar que los datos obtenidos de los trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, han dado como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.501 (por lo que existe una correlación moderada) con un nivel de significancia de $p = 0.041$ por lo que corresponde este valor a una cifra menor al 5% ($p > 0.05$) lo cual, se puede interpretar como que los colaboradores tienen una relación moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19.

Tabla 8

Los recursos y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

			Correlaciones	
			Recursos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Recursos	Coeficiente de correlación	1,000	,584
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	51	51
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,584	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	51	51

Nota: Cuestionario de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

** La relación es alta al 1% (0.01) y también al 5% (0.05)

Descripción:

En la tabla 14 ha sido posible observar que los datos obtenidos de los trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, han dado como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de = 0.584 (por lo que existe una correlación moderada) con un nivel de significancia de $p = 0.039$ por lo que corresponde este valor a una cifra menor al 5% ($p > 0.05$) lo cual, se puede interpretar como que los recursos tienen una relación moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19.

V. DISCUSIÓN

La gestión del talento humano constituye un conjunto de procesos desarrollados por una institución determinada, los cuales, son aplicados a través del departamento de recursos humanos, a fin de poner en marcha la atracción, captación e incorporación de los nuevos trabajadores, de igual forma que en la retención de los que ya forman parte de la institución. En virtud de la importancia que representa para una institución, la gestión del talento humano constituye un proceso sobre el que mayormente apuestan las empresas o instituciones. Así también Gómez (2018), señala que, la gestión del talento humano constituye una función de la institución, el cual, tiene como objetivo reclutar trabajadores para la gestión y dirección de personal que labora en la empresa. De igual forma Cárdenas (2016), señala que, la gestión del talento humano, constituye una función que la institución genera para el liderazgo y asesorías de los asuntos vinculados con los trabajadores. En ese mismo sentido Zamagni (s/f) citado por Chávez (2018), propone que, se debe considerar el conocimiento y el talento del trabajador, ya que, “no solo deberán ser considerados como obreros que elaboran una determinada función, sino que, debe considerarse que estos pueden llegar a convertirse en un factor determinado de éxito”. De igual forma señala que, “no solo se deberá observar la rentabilidad económica de la organización otorgada en beneficio de los empresarios, sino que, también deberá valorarse el factor humano como tal”.

El desempeño laboral constituye una acción observable que se dirige al cumplimiento de una meta, sobre la cual, el trabajador manifiesta su voluntad y capacidad de realizarla, siempre que el contexto en el que se encuentre constituya el más idóneo para ejecutarla (Pedraza, Amaya y Conde, 2018). Así también Pedraza, Amaya y Conde (2018), afirman que, el desempeño laboral del personal es una acción observable que se dirige al cumplimiento de una meta, sobre la cual, el trabajador manifiesta su voluntad y capacidad de realizarla, siempre que el contexto en el que se encuentre constituya el más idóneo para ejecutarla. De igual forma Aguilar (2020), señala que, para que la

eficiencia y eficacia de una organización se mantenga en el tiempo dependerá de la enorme capacidad, competencia y conocimientos con los que cuenten sus trabajadores, por tal razón, cada institución debe buscar a los trabajadores más competentes, y para poder conocer si estos cumplen con sus funciones de conformidad a los cargos establecidos, será indispensable evaluar el desempeño laboral, el mismo que, constituye una principal fortaleza de la institución. En ese sentido Mejillón (2017), desarrolló que, el desempeño laboral esta referido al rendimiento que posee cada colaborador en el instante que se encuentre realizando sus funciones asignadas, su desenvolvimiento en el área, razón por la cual, la mayor parte de organismos buscan evaluar el desempeño, con lo cual, se permite conocer su nivel de eficiencia y eficacia en sus actividades laborales.

La gestión del talento humano tiene una correlación positiva alta con el desempeño laboral, conforme se observa en la tabla 5 con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.628$ y un nivel de significancia de $p = 0.049$; lo cual, ha sido interpretado como la gestión del talento humano tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19. Por lo que, a mayor implementación de la gestión del talento humano mayor será el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19. Lo cual quiere decir que la institución municipal de Cajamarca en COVID-19 se ha preocupado por brindar un adecuado servicio público a través de la gestión adecuada del talento humano, afirmación que ha sido reforzada conforme a lo desarrollado por Jara; Asmat; Alberca; y Medina (2018), desarrollaron que, el talento humano constituye una herramienta de gran importancia para mejorar la capacidad administrativa del trabajador y por consiguiente su desempeño laboral.

Los procesos tienen una relación alta y fuerte con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19 como se observa en la tabla 6, con un coeficiente de correlación de

0.918 y un nivel de significancia de $p = 0.013$; se evidencia que la entidad edil está desarrollando los procesos de una manera adecuada garantizando con ello el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales, además de alcanzar el adecuado desempeño del personal administrativo de la entidad municipal quienes cuentan con los factores internos de calidad y de acorde a la nueva tecnología. Además de los datos obtenidos, los mismos que, muestran la existencia de una relación alta y fuerte entre la dimensión y la variable de estudio, los mismos, permiten interpretar que a mejor calidad de los procesos, existirá un mejor desempeño laboral, lo cual, es coherente con lo desarrollado por Moreno (2022), quien expuso que, el proceso constituye un conjunto de acciones o procedimientos estratégicos, los cuales, permiten realizar una adecuada gestión del talento humano dentro de una institución, esto con la finalidad de captar, desarrollar retener o impulsar a los colaboradores de la institución o nuevos colaboradores que se intente reclutar. Lo cual, está reforzado por lo desarrollado por Escobar (2021), quien afirma que, es necesario contar con las mejores herramientas de seguimiento para la mejora continua del personal administrativo de las instituciones públicas como es una entidad municipal.

Los colaboradores tienen una relación moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19 como se observa en la tabla 7, con un coeficiente de correlación de 0.501 y un nivel de significancia de $p = 0.041$; se evidencia que la entidad edil se encuentra realizando esfuerzos para contar con colaboradores calificados garantizando con ello el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales, además de alcanzar el adecuado desempeño laboral del personal administrativo de la entidad municipal. Además de los datos obtenidos, los mismos que, muestran la existencia de una relación moderada entre dos dimensiones distintas, los mismos que, permiten interpretar que a mayor cantidad de colaboradores calificados existirá un mayor desempeño laboral, lo cual, es coherente con lo desarrollado por Córdova (2017), afirma que, los

colaboradores son las personas encargadas de brindar aportes personalizados, subordinados y remunerados para una institución determinada, esta figura es muy importante, ya que, si no constituye una mano de obra calificada no se podrá de ninguna manera cumplir con los objetivos institucionales propuestos, los cuales, son necesarios para la supervivencia de la institución o empresa. Lo cual, está reforzado por lo desarrollado por Checa y Cabrera (2021) afirman que, existen distintas alternativas metodológicas dirigidas para mejorar el desempeño laboral, sin embargo, aún existe una ausencia de voluntad los colaboradores, lo cual, es indispensable para la adecuada productividad en su cargo.

Los recursos tienen una relación moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19 como se observa en la tabla 8, con un coeficiente de correlación de 0.584 y un nivel de significancia de $p = 0.039$; se evidencia que la entidad edil se encuentra realizando esfuerzos para contar con los recursos más adecuados garantizando con ello el cumplimiento eficaz de los objetivos institucionales, además de alcanzar el adecuado desempeño laboral del personal administrativo de la entidad municipal. Además de los datos obtenidos, los mismos que, muestran la existencia de una relación moderada entre la dimensión y la variable de estudio, los mismos, permiten interpretar que a mayores recursos de calidad, existirá un mayor desempeño laboral, lo cual, es coherente con lo desarrollado por Vidal (2019), afirma que, los recursos constituyen un elemento básico de toda institución o empresa, el cual, puede ser humano, financiero, económico o material, y con la adecuada distribución de los mismos, se podrá alcanzar los objetivos y metas establecidos por la institución o empresa. De otro lado, Orrego (2018), afirma que, es indispensable y fundamental para brindar un fortalecimiento a la capacidad individual de cada colaborador de la entidad pública regional de Junín, por medio de una adecuada gestión del talento humano, el cual, se refleja de los recursos adecuados institucionales, ya que esto generará una directa influencia en su desempeño

laboral, lo cual, servirá como una contribución para desarrollo institucional y beneficio de la ciudadanía. En otro sentido Edquen (2020) afirma que existen deficiencias en el trabajo remoto producto de la falta de medios tecnológicos para realizar una actividad fluida y en contacto con la población.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano se relaciona de manera alta con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19; con un coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.628 y un nivel de significancia de $p = 0.049$.
2. Los procesos se relacionan de manera alta y fuerte con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19 con un coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.918 y un nivel de significancia de $p = 0.013$.
3. Los colaboradores se relacionan de manera moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19 con un coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.501 y un nivel de significancia de $p = 0.041$.
4. Los recursos se relacionan de manera moderada con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19 con un coeficiente de correlación de Rho Spearman es $Rho = 0.584$ y un nivel de significancia de $p = 0.039$.

VII. RECOMENDACIONES

Al señor alcalde de una institución pública municipal de Cajamarca, proponer la actualización del Manual de Organización y Funciones de la entidad edil de conformidad con las necesidades actuales de cada área y los requerimientos realizados por la población del Distrito de Cajamarca, a fin de poder identificar con prontitud el perfil profesional con el que deba contar el personal más idóneo que se deberá contratar en el futuro.

Al señor gerente municipal de una institución pública municipal de Cajamarca, buscar capacitar al personal que forma parte de la entidad municipal y al nuevo personal contratado, a fin de que estos sean más eficientes en el desempeño de sus funciones asignadas, el cual, es realizado en beneficio de la población del Distrito de Cajamarca, quien se verá finalmente beneficiado con la adecuada gestión municipal.

Al señor jefe de recursos humanos de una institución pública municipal de Cajamarca, gestionar los recursos logísticos y económicos adecuados para los trabajadores de la institución pública municipal de Cajamarca a fin de generar un ambiente adecuado para el desarrollo de sus funciones, y con ello, motivar su desempeño laboral en beneficio de toda la población del Distrito de Cajamarca.

A los trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca, solicitar una capacitación constante de sus superiores referido a cada área y especialidad de manera personalizada, a fin de poder conocer todos los procesos que deban realizar en la institución con el objetivo de mejorar su desempeño laboral y, por tanto, garantizar un adecuado servicio en la entidad para los pobladores del Distrito de Cajamarca.

REFERENCIAS

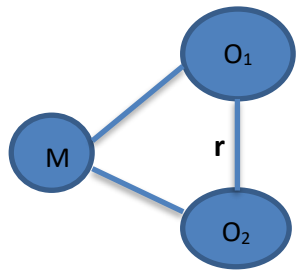
- Alarcón. (2016). La gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral de personas con discapacidad laboral. Carchi.
- Alvarón, B. (2017). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Tacna - Perú.
- Aguiar E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. Volumen 7, Número 1, páginas 109-121.
- Amador, A. (2018). Gestión de talento humano integra en grupo de trabajo. Cuba.
- Benavides, B. (2016). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa "ICAPAR". Machala, Ecuador.
- Benavidez T. (2018). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Municipio de la Ciudad de Machala. Tesis de Grado. Universidad Técnica de Machala. Ecuador.
- Berru M. (2019). Gestión de talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de oficina de seguros. Lima - Perú.
- Borsic Z. (2017). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral. México
- Bourke, K. (2016). Cuestionarios validados de estrategias de aprendizaje.
- Cárdenas E. (2020). La relación entre el Talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del hospital San Juan de Lurigancho. Lima.
- Carlos, L. (2019). "Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano". Zona hospital, Cuba.
- Condori, M. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. Puno, Perú.
- Corvo, H. (2018). Desempeño laboral y características.

- Cruzado E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Escobar J. (2021). Evaluación del Desempeño en COVID-19 y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad del Distrito de Guayaquil, Tesis de Pregrado, Universidad Casa Grande, Guayaquil – Ecuador.
- Estupiñán M. (2021). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Muisne, periodo 2019. Tesis de Grado. Pontificia Universidad Católica de Ecuador.
- Espinoza K., y Montalvo J. (2021). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancayo en Tiempos de Covid-19.
- Flores. (2017). Incidencia de la Gestión del talento Humano en el desempeño laboral. Madriz Nicaragua.
- Gutiérrez, C. (2020). Gestión Estratégica del Talento ante la nueva realidad - COVID. Obtenido de <https://bit.ly/2OO8qxU>
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández R. (2018). Metodología de Investigación Científica. México: Edición 6
- Huamán, N. (2018). Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito. Cusco.
- Huamani, J. (2019). La relación entre talento de gestión humana y la cultura organizacional . Lima.
- Jara A.; Asmat N.; Alberca N.; y Medina J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Trabajo de investigación. Venezuela.

- Kolmogorov-Smirnov. (2014). Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra. Europa. Obtenido de <https://www.scientific-european-federationosteopaths.org/los-tests-estadisticos/>
- Orrego, A. (2015). Gestión de talento humano y evaluación del desempeño laboral en el gobierno regional de Junín. (Tesis de Maestría). Junín. Obtenido de <https://bit.ly/2QlirDc>
- Orrego A. (2018). Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín. Tesis de Grado. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Peralta L (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” de la Municipalidad del Cuzco 2018, Tesis de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Pérez, O. (2021). Gestión de talento humano por competencias para tu empresa.
- Ponce, B. (2016). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia derechos. Quito.
- Ramos, R. (2019). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la pastelería Miraflores. Miraflores.
- Rojas, M. (2018). Gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral. Hospital Loayza.
- Rus E. (2022). Investigación Descriptiva. Recuperado el 19 de mayo del 2022. <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>
- Sánchez N. (2018). Gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Cajamarca, Tesis de Grado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú.
- Solís y Ventura (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco. Tesis de Grado. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN	
Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Variable Independiente			
¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca, en COVID-19, 2022?	<p>Ha: El talento humano tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.</p> <p>Ho: El talento humano no tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.</p>	Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.	Gestión del talento humano	<p>Tipo de investigación: Básico, cuantitativa, no experimental - Correlacional</p> 	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022	
	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos	Variable Dependiente			MUESTRA
	H1: El proceso tiene una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.	1) Determinar en qué medida el proceso se relaciona con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.	Desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos Se realizará un análisis de normalidad para verificar si la muestra continuara una distribución de tipo normal y como resultado obtener un resultado de tipo estadístico.</p>	La muestra elegida para el presente trabajo de investigación es de tipo censal, por tanto, corresponde a la totalidad de la población.
	H2: Los colaboradores tienen una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022, 2022.	2) Determinar en qué medida los colaboradores se relacionan con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.				
H3: Los recursos tienen una relación alta con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.	3) Determinar en qué medida los recursos se relacionan con el desempeño laboral del personal de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022.					

Anexo 2: matriz de operacionalización de variables

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022					
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano	La gestión del talento humano ha sufrido cambios drásticos en los últimos años; ya que, no hace mucho se tenía la creencia de que los recursos humanos deberían estar enfocados de manera exclusiva a contrataciones, nóminas y beneficios, sin embargo, esta creencia ha cambiado, ya que, las empresas han comprendido la importancia de contar con personal calificado, comprometido e identificado en la meta institucional (Rodríguez, 2019).	Se permitirá la aplicación de un cuestionario, con el objetivo de contar con la más confiable información sobre los procesos, colaboradores y recursos, los cuales, permitirán dar respuesta a los objetivos de investigación.	Procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de reclutamiento - Identificar habilidades - Mayor eficacia - Mayor eficiencia - Cultura organizacional 	Se realizó la medición a través de una escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - Inadecuada - Poco adecuada - Adecuada
			Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Elección de trabajadores - Evaluación de trabajadores - Servidores más capacitados - Colaboradores motivados - Disminuir rotación 	
			Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar requerimientos - Disminuir brechas - Satisfacer necesidades - Evaluar requerimientos - Consultar expertos 	
Variable 2: Desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19	Constituye el rendimiento del servidor o funcionario en el momento de realizar las funciones que le corresponden, aplicando el trabajo remoto por COVID-19, de tal forma, que se podrá conocer si el trabajador es apto o no para la función que desempeña (Peña, 2016).	Se permitirá la aplicación de un cuestionario, con el objetivo de contar con la más confiable información sobre los objetivos, evaluación y factores, los cuales, permitirán dar respuesta a los objetivos de investigación.	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer del área - Lograr metas - Estrategia personalizada - Conocer al usuario - Mejorar servicio 	Se realizó la medición a través de una escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - Inadecuada - Poco adecuada - Adecuada
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Mejores oportunidades - Otorgar beneficios - Competencia laboral - Organización - Factores externos 	
			Factores	<ul style="list-style-type: none"> - Clima laboral - Capacitación constante - Pasión por su función - Áreas adecuadas - Trabajo en equipo 	

Anexo 3: Matriz de instrumento

TITULO: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2021						
Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta		
				Nunca	A veces	Siempre
Variable 1: Gestión del talento humano	Procesos	- Proceso de reclutamiento	01			
		- Identificar habilidades	02			
		- Mayor eficacia	03			
		- Mayor eficiencia	04			
		- Cultura organizacional	05			
	Colaboradores	- Elección de trabajadores	06			
		- Evaluación de trabajadores	07			
		- Servidores más capacitados	08			
		- Colaboradores motivados	09			
		- Disminuir rotación	10			
	Recursos	- Identificar requerimientos	11			
		- Disminuir brechas	12			
		- Satisfacer necesidades	13			
		- Evaluar requerimientos	14			
		- Consultar expertos	15			
Variable 2: Desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19	Objetivos	- Conocer el área	01			
		- Lograr metas	02			
		- Estrategia personalizada	03			
		- Conocer al usuario	04			
		- Mejorar el servicio	05			
	Evaluación	- Mejorar oportunidades	06			
		- Otorgar beneficios	07			
		- Competencia laboral	08			
		- Organización	09			
		- Factores externos	10			
	Factores	- Clima laboral	11			
		- Capacitación constante	12			
		- Pasión por su función	13			
		- Áreas adecuadas	14			
		- Trabajo en equipo	15			

Anexo 4: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Maestra: Angela Andrea Alvarado Leguía

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger toda la información sobre la gestión del talento humano. Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

A) REDACCIÓN: Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

B) PERTINENCIA: Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.

C) COHERENCIA O CONGRUENCIA: Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.

D) ADECUACIÓN: Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

E) COMPRENSIÓN: Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.


Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento		Cuestionario sobre la gestión del talento humano	
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre la gestión del talento humano		
Aplicado a la Muestra Participante	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	ANGELA ANDREA, ALVARADO LEGUIA	DNI N°	46513916
Título Profesional	CIENCIAS ECONOMICAS	Celular	944946830
Dirección Domiciliaria	Prolongación abtao cu. 4-pje, Benjamín # 185		
Grado Académico	MAESTRIA		
Mención	Gestión Pública		
FIRMA	 <hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin: 5px 0;"/> Mtra. ANGELA A. ALVARADO LEGUIA DNI: 46513916	Lugar y Fecha:	30 de junio del 2022

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL DE CAJAMARCA EN COVID-19**

Maestra: Angela Andrea Alvarado Leguía

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19. Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

- A) REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- B) PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.
- C) COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.
- D) ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- E) COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.


Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		
Aplicado a la Muestra Participante	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	ANGELA ANDREA, ALVARADO LEGUIA	DNI N°	46513916
Título Profesional	CIENCIAS ECONOMICAS	Celular	944946830
Dirección Domiciliaria	Prolongación abtao cu. 4-pje, Benjamín # 185		
Grado Académico	MAESTRIA		
	Gestión Pública		
FIRMA	 <hr/> Mtra. ANGELA A. ALVARADO LEGUIA DNI: 46513916	Lugar y Fecha:	30 de junio del 2022

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Mtro. Luis Fernando Coronado Bocanegra

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre la gestión del talento humano. Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

A) REDACCIÓN: Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

B) PERTINENCIA: Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.

C) COHERENCIA O CONGRUENCIA: Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.

D) ADECUACIÓN: Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

E) COMPRENSIÓN: Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted

Matriz de validación de instrumento de gestión del talento humano

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022


Autor: Cynthia Pierina Rodríguez Briones

Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación		
				Nunca	A veces	Siempre	Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación			Comprensión	
							A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
V1: Gestión del talento humano	Procesos	- Proceso de reclutamiento	1. ¿Se ha buscado observar con claridad las características que debe tener el personal que deberá contratar?				X		X		X		X				
		- Identificar habilidades	2. ¿Se ha buscado realizar un análisis detallado sobre las habilidades de los postulantes?				X		X		X		X				
		- Mayor eficacia	3. ¿Se ha buscado alcanzar las metas establecidas en la institución?				X		X		X		X				
		- Mayor eficiencia	4. ¿Se ha buscado optimizar los recursos públicos con el que cuenta la institución?				X		X		X		X				
		- Cultura organizacional	5. ¿Se han implementado estrategias como valores, reglas o procedimientos para impulsar la institución?				X		X		X		X				
	Colaboradores	- Elección de trabajadores	6. ¿Se ha buscado que el personal de la entidad pueda identificar con facilidad todas las áreas de la entidad?				X		X		X		X				

	- Evaluación de trabajadores	7. ¿Se ha buscado evaluar de manera constante la productividad de cada trabajador en la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Servidores más capacitados	8. ¿Se busca que el personal captado sea el más capacitado e idóneo para la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Colaboradores motivados	9. ¿Se ha buscado diseñar estrategias para motivar a los trabajadores de la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Disminuir rotación	10. ¿Se ha rotado de manera constante al personal en las diferentes áreas en la entidad?				X		X		X		X		X		
Recursos	- Identificar requerimientos	11. ¿Se busca tomar en cuenta los requerimientos de los usuarios?				X		X		X		X		X		
	- Disminuir brechas	12. ¿Se busca sociabilizar con los usuarios que acuden diariamente a la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Satisfacer necesidades	13. ¿Se busca que el servicio brindado por la entidad sea de calidad?				X		X		X		X		X		
	- Evaluar requerimientos	14. ¿Se han evaluado los requerimientos realizados por los usuarios?				X		X		X		X		X		
	- Consultar expertos	15. ¿Se busca la opinión de expertos en la implementación de un servicio nuevo?				X		X		X		X		X		


 Luis F. Coronado Bocanegra
 ABOGADO
 REG. C.A.L.L. 9300

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento			
Cuestionario sobre la gestión del talento humano			
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre la gestión del talento humano		
Aplicado a la Muestra Participante	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Luis Fernando Coronado Bocanegra	DNI N°	43499443
Título Profesional	Abogado	Celular	946488962
Dirección Domiciliaria	Jr. San Martín 362 Cajamarca		
Grado Académico	MAESTRO		
Mención	Gestión Pública		
FIRMA	 <p style="font-size: small; text-align: center;">Luis F. Coronado Bocanegra ABOGADO REG. CALL 9300</p>	Lugar y Fecha:	05 de julio del 2022

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL DE CAJAMARCA EN COVID-19**

Mtro.: Luis Fernando Coronado Bocanegra

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19. Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

A) REDACCIÓN: Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.

B) PERTINENCIA: Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.

C) COHERENCIA O CONGRUENCIA: Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.

D) ADECUACIÓN: Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.

E) COMPRENSIÓN: Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)


B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted

		- Otorgar beneficios	7. ¿Se busca mejorar los beneficios laborales a los trabajadores que buscan cumplir objetivos?				X		X		X		X		X		
		- Competencia laboral	8. ¿Se busca que los trabajadores compitan por lograr alcanzar los objetivos?				X		X		X		X		X		
		- Organización	9. ¿Se busca contar con áreas adecuadas para laborar en la entidad?				X		X		X		X		X		
		- Factores externos	10. ¿Los trabajadores evitan ser influenciados negativamente por determinados usuarios?				X		X		X		X		X		
	factores	- Clima laboral	11. ¿El clima laboral es el más adecuado dentro del área laboral?				X		X		X		X		X		
		- Capacitación constante	12. ¿Se busca capacitar al trabajador de manera continua?				X		X		X		X		X		
		- Pasión por su función	13. ¿Los trabajadores se sienten contentos con la labor desempeñada dentro de la entidad municipal?				X		X		X		X		X		
		- Áreas adecuadas	14. ¿Las áreas son adecuadas para desarrollar sus labores?				X		X		X		X		X		
		- Trabajo en equipo	15. ¿Se practica el trabajo en equipo dentro de la entidad municipal de manera continua?				X		X		X		X		X		


 Luis F. Coronado Bocanegra
 ABOGADO
 REG. C.A.LL. 9300

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		
Aplicado a la Muestra Participante	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	Luis Fernando Coronado Bocanegra	DNI N°	43499443
Título Profesional	Abogado	Celular	946488962
Dirección Domiciliaria	Jr. San Martín 362 Cajamarca		
Grado Académico	MAESTRO		
	Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	30 de junio del 2022

Anexo 4: Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Maestro: Cesar Enrique Ramos Magala

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre la gestión del talento humano. Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

- A) REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- B) PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.
- C) COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.
- D) ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- E) COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted



César E. Ramos Málaga
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Matriz de validación de instrumento de gestión del talento humano

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022

Autor: Cynthia Pierina Rodríguez Briones


Variables	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta			Criterios de evaluación								Observación		
				Nunca	A veces	Siempre	Redacción		Pertinencia		Coherencia		Adecuación			Comprensión	
							A	B	A	B	A	B	A	B		A	B
V1: Gestión del talento humano	Procesos	- Proceso de reclutamiento	1. ¿Se ha buscado observar con claridad las características que debe tener el personal que deberá contratar?				X		X		X		X		X		
		- Identificar habilidades	2. ¿Se ha buscado realizar un análisis detallado sobre las habilidades de los postulantes?				X		X		X		X		X		
		- Mayor eficacia	3. ¿Se ha buscado alcanzar las metas establecidas en la institución?				X		X		X		X		X		
		- Mayor eficiencia	4. ¿Se ha buscado optimizar los recursos públicos con el que cuenta la institución?				X		X		X		X		X		
		- Cultura organizacional	5. ¿Se han implementado estrategias como valores, reglas o procedimientos para impulsar la institución?				X		X		X		X		X		
	Colaboradores	- Elección de trabajadores	6. ¿Se ha buscado que el personal de la entidad pueda identificar con facilidad todas las áreas de la entidad?				X		X		X		X		X		

	- Evaluación de trabajadores	7. ¿Se ha buscado evaluar de manera constante la productividad de cada trabajador en la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Servidores más capacitados	8. ¿Se busca que el personal captado sea el más capacitado e idóneo para la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Colaboradores motivados	9. ¿Se ha buscado diseñar estrategias para motivar a los trabajadores de la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Disminuir rotación	10. ¿Se ha rotado de manera constante al personal en las diferentes áreas en la entidad?				X		X		X		X		X		
Recursos	- Identificar requerimientos	11. ¿Se busca tomar en cuenta los requerimientos de los usuarios?				X		X		X		X		X		
	- Disminuir brechas	12. ¿Se busca sociabilizar con los usuarios que acuden diariamente a la entidad?				X		X		X		X		X		
	- Satisfacer necesidades	13. ¿Se busca que el servicio brindado por la entidad sea de calidad?				X		X		X		X		X		
	- Evaluar requerimientos	14. ¿Se han evaluado los requerimientos realizados por los usuarios?				X		X		X		X		X		
	- Consultar expertos	15. ¿Se busca la opinión de expertos en la implementación de un servicio nuevo?				X		X		X		X		X		



César E. Ramos Málaga
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento			
Objetivo del Instrumento	Cuestionario sobre la gestión del talento humano		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre la gestión del talento humano		
Aplicado a la Muestra Participante	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	César Enrique Ramos Málaga	DNI N°	18030001
Título Profesional	Abogado	Celular	981033816
Dirección Domiciliaria	Jr. Dos de Mayo N°. 357 - Cajamarca		
Grado Académico	Doctor		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	30 de junio del 2022

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA
MUNICIPAL DE CAJAMARCA EN COVID-19**

Maestra:

INSTRUCCIÓN: A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Guía de entrevista) que permitirá recoger toda la información sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19. Por lo que se le solicita tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido.

- A) REDACCIÓN:** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- B) PERTINENCIA:** Es útil y adecuada para el avance de la ciencia y la tecnología.
- C) COHERENCIA O CONGRUENCIA:** Existe una organización lógica basada en la estrecha relación entre la categoría y subcategoría; la subcategoría y los códigos; los códigos y los ítems; los ítems y los criterios de evaluación con los objetivos a alcanzar.
- D) ADECUACIÓN:** Correlación entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- E) COMPRENSIÓN:** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)

B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Estaré muy agradecida de usted




César E. Ramos Málaga
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

		- Otorgar beneficios	7. ¿Se busca mejorar los beneficios laborales a los trabajadores que buscan cumplir objetivos?				X		X		X		X		X		
		- Competencia laboral	8. ¿Se busca que los trabajadores compitan por lograr alcanzar los objetivos?				X		X		X		X		X		
		- Organización	9. ¿Se busca contar con áreas adecuadas para laborar en la entidad?				X		X		X		X		X		
		- Factores externos	10. ¿Los trabajadores evitan ser influenciados negativamente por determinados usuarios?				X		X		X		X		X		
	factores	- Clima laboral	11. ¿El clima laboral es el más adecuado dentro del área laboral?				X		X		X		X		X		
		- Capacitación constante	12. ¿Se busca capacitar al trabajador de manera continua?				X		X		X		X		X		
		- Pasión por su función	13. ¿Los trabajadores se sienten contentos con la labor desempeñada dentro de la entidad municipal?				X		X		X		X		X		
		- Áreas adecuadas	14. ¿Las áreas son adecuadas para desarrollar sus labores?				X		X		X		X		X		
		- Trabajo en equipo	15. ¿Se practica el trabajo en equipo dentro de la entidad municipal de manera continua?				X		X		X		X		X		



César E. Ramos Málaga
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		
Objetivo del Instrumento	Conocer la opinión de los expertos sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19		
Aplicado a la Muestra Participante	51 trabajadores administrativos de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022		
Nombres y Apellidos del Experto	César Enrique Ramos Málaga	DNI N°	18030001
Título Profesional	Abogado	Celular	981033816
Dirección Domiciliaria	Jr. Dos de Mayo N°. 357 - Cajamarca		
Grado Académico	Abogado		
Mención	Gestión Pública y Gobernabilidad		
FIRMA		Lugar y Fecha:	30 de junio del 2022

Anexo 5: Instrumentos

INSTRUMENTO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESTIMADO(A) SR/SRA:

Instrumento que tiene por finalidad realizar un análisis de la gestión del talento humano en los servidores públicos municipales.

INSTRUCCIÓN

Marque con una "X" en el recuadro según la alternativa de respuesta que se adecue a su caso, según considere adecuado:

- ✓ Nunca 1
- ✓ A veces 2
- ✓ Siempre 3

Nro.	Ítems	Escala		
		1	2	3
01	¿Se ha buscado observar con claridad las características que debe tener el personal que deberá contratar?			
02	¿Se ha buscado realizar un análisis detallado sobre las habilidades de los postulantes?			
03	¿Se ha buscado alcanzar las metas establecidas en la institución?			
04	¿Se ha buscado optimizar los recursos públicos con el que cuenta la institución?			
05	¿Se han implementado estrategias como valores, reglas o procedimientos para impulsar la institución?			
06	¿Se ha buscado que el personal de la entidad pueda identificar con facilidad todas las áreas de la entidad?			
07	¿Se ha buscado evaluar de manera constante la productividad de cada trabajador en la entidad?			
08	¿Se busca que el personal captado sea el más capacitado e idóneo para la entidad?			
09	¿Se ha buscado diseñar estrategias para motivar a los trabajadores de la entidad?			
10	¿Se ha rotado de manera constante al personal en las diferentes áreas en la entidad?			
11	¿Se busca tomar en cuenta los requerimientos de los usuarios?			
12	¿Se busca sociabilizar con los usuarios que acuden diariamente a la entidad?			
13	¿Se busca que el servicio brindado por la entidad sea de calidad?			
14	¿Se han evaluado los requerimientos realizados por los usuarios?			
15	¿Se busca la opinión de expertos en la implementación de un servicio nuevo?			

**INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE
CAJAMARCA EN COVID-19**

ESTIMADO(A) SR/SRA:

Instrumento que tiene por finalidad realizar un análisis del desempeño laboral remoto en los servidores públicos municipales.

INSTRUCCIÓN

Marque con una "X" en el recuadro según la alternativa de respuesta que se adecue a su caso, según considere adecuado:

- ✓ Nunca 1
- ✓ A veces 2
- ✓ Siempre 3

Nro.	Ítems	Escala		
		1	2	3
01	¿Se ha buscado identificar de manera correcta las diferentes áreas en la entidad?			
02	¿Los trabajadores buscan alcanzar las metas de manera continua?			
03	¿Se ha buscado la atención optima personalizada a los usuarios?			
04	¿Se busca comprender o entender al usuario que se encuentra en las instalaciones de la entidad?			
05	¿La entidad cuenta con estrategias adecuadas para mejorar el servicio de atención al usuario?			
06	¿Se busca brindar oportunidades laborales a otros profesionales?			
07	¿Se busca mejorar los beneficios laborales a los trabajadores que buscan cumplir objetivos?			
08	¿Se busca que los trabajadores compitan por lograr alcanzar los objetivos?			
09	¿Se busca contar con áreas adecuadas para laborar en la entidad?			
10	¿Los trabajadores evitan ser influenciados negativamente por determinados usuarios?			
11	¿El clima laboral es el más adecuado dentro del área laboral?			
12	¿Se busca capacitar al trabajador de manera continua?			
13	¿Los trabajadores se sienten contentos con la labor desempeñada dentro de la entidad municipal?			
14	¿Las áreas son adecuadas para desarrollar sus labores?			
15	¿Se practica el trabajo en equipo dentro de la entidad municipal de manera continua?			

Anexo 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
Variables/Dimensiones	Estadístico	gl.	Significancia
Gestión del Talento	,251	51	,000
Humano			
Procesos	,211	51	,000
Colaboradores	,247	51	,000
Recursos	,251	51	,000
Desempeño Laboral	,247	51	,000
Objetivos	,235	51	,000
Evaluación	,230	51	,000
Factores	,237	51	,000

Nota: Cuestionario de gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19

Descripción:

Ha sido posible observar que la información obtenida ha sido sometida a una prueba estadística kolmogorov-smirnov, pues la misma constituye una prueba aplicable por pretender analizar una muestra conformada por más de 50 elementos, por lo que, la presente muestra ha resultado pertinente al estar conformada por 51 individuos. La información obtenida de la aplicación del presente estadístico respecto de las variables y sus dimensiones, han señalado que las mismas presenta una significancia inferior al 5% (sig. < 5%), por lo que se ha determinado que los datos no han presentado una distribución normal, por lo que motivo a aplicarse una prueba estadística no paramétrica de análisis inferencial, para lo cual, fue considerado el Rho de Spearman dentro del cual se consideran las variaciones $-1 \leq r \leq +1$.

Anexo 7: Confiabilidad de instrumento

PRUEBA PILOTO PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	Dimensiones						Variable	
	Procesos		Colaboradores		Recursos		Gestión del Talento Humano	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
01	9	Poco adecuada	8	Inadecuada	12	Poco adecuada	29	Poco adecuada
02	8	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	20	Inadecuada
03	10	Poco adecuada	10	Poco adecuada	7	Inadecuada	27	Poco adecuada
04	8	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	20	Inadecuada
05	6	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
06	5	Inadecuada	5	Inadecuada	6	Inadecuada	16	Inadecuada
07	15	Adecuada	15	Adecuada	15	Adecuada	45	Adecuada
08	7	Inadecuada	5	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
09	8	Inadecuada	12	Poco adecuada	14	Adecuada	34	Poco adecuada
10	14	Adecuada	14	Adecuada	15	Adecuada	43	Adecuada
11	6	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
12	6	Inadecuada	6	Inadecuada	5	Inadecuada	17	Inadecuada
13	6	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
14	6	Inadecuada	6	Inadecuada	5	Inadecuada	17	Inadecuada
15	14	Adecuada	14	Adecuada	12	Poco adecuada	40	Adecuada
16	5	Inadecuada	5	Inadecuada	6	Inadecuada	16	Inadecuada
17	8	Inadecuada	8	Inadecuada	8	Inadecuada	24	Inadecuada
18	6	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
19	10	Poco adecuada	10	Poco adecuada	10	Poco adecuada	30	Poco adecuada
20	6	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada

PRUEBA PILOTO PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA MUNICIPAL DE CAJAMARCA EN COVID-19

N°	Dimensiones						Variable	
	Procesos		Colaboradores		Recursos		Desempeño laboral	
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
01	11	Poco adecuada	9	Poco adecuada	9	Poco adecuada	29	Poco adecuada
02	9	Poco adecuada	9	Poco adecuada	10	Poco adecuada	28	Poco adecuada
03	9	Poco adecuada	9	Poco adecuada	9	Poco adecuada	27	Poco adecuada
04	6	Inadecuada	15	Adecuada	6	Inadecuada	27	Poco adecuada
05	15	Adecuada	5	Inadecuada	14	Adecuada	34	Poco adecuada
06	5	Inadecuada	5	Inadecuada	6	Inadecuada	16	Inadecuada
07	5	Inadecuada	5	Inadecuada	6	Inadecuada	16	Inadecuada
08	10	Poco adecuada	15	Adecuada	6	Inadecuada	31	Poco adecuada
09	6	Inadecuada	8	Inadecuada	10	Poco adecuada	24	Inadecuada
10	5	Inadecuada	8	Inadecuada	5	Inadecuada	18	Inadecuada
11	5	Inadecuada	9	Poco adecuada	6	Inadecuada	20	Inadecuada
12	6	Inadecuada	8	Inadecuada	5	Inadecuada	19	Inadecuada
13	10	Poco adecuada	10	Poco adecuada	13	Adecuada	33	Poco adecuada
14	10	Poco adecuada	8	Inadecuada	6	Inadecuada	24	Inadecuada
15	6	Inadecuada	6	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
16	15	Adecuada	15	Adecuada	15	Adecuada	45	Adecuada
17	6	Inadecuada	5	Inadecuada	6	Inadecuada	17	Inadecuada
18	5	Inadecuada	7	Inadecuada	6	Inadecuada	18	Inadecuada
19	12	Poco adecuada	8	Inadecuada	14	Adecuada	34	Poco adecuada
20	6	Inadecuada	15	Adecuada	5	Inadecuada	26	Poco adecuada

Anexo 8: Confiabilidad de instrumento

A fin de poder realizar una evaluación sobre la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar una prueba piloto sobre 20 colaboradores del área de Gestión de Recursos Humanos de una institución pública municipal de Cajamarca, quienes contaban con semejanzas en sus características muestrales vinculadas a los criterios de excusión e inclusión, el presente resultado está relacionado con los ítems evaluadores sobre la gestión del talento humano, donde el el Alpha de Cronbach dio como resultado de 0.962 que se considera en escala EXCELENTE (Mallery, 2003).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	15

Matriz de correlaciones entre elementos

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
Item01	1,000	,759	,759	,621	,385	,852	,864	,636	,574	,697	,610	,642	,444	,868	,649
Item02	,759	1,000	,630	,533	,620	,815	,791	,492	,492	,663	,534	,642	,533	,578	,617
Item03	,759	,630	1,000	,266	,285	,630	,791	,903	,246	,578	,534	,550	,178	,493	,459
Item04	,621	,533	,266	1,000	,401	,710	,639	,295	,924	,652	,776	,748	,489	,815	,607
Item05	,385	,620	,285	,401	1,000	,536	,566	,315	,445	,569	,414	,581	,482	,339	,601
Item06	,852	,815	,630	,710	,536	1,000	,883	,595	,739	,748	,724	,826	,621	,834	,775
Item07	,864	,791	,791	,639	,566	,883	1,000	,774	,591	,895	,729	,866	,551	,726	,754
Item08	,636	,492	,903	,295	,315	,595	,774	1,000	,273	,641	,591	,610	,197	,452	,508
Item09	,574	,492	,246	,924	,445	,739	,591	,273	1,000	,528	,802	,772	,531	,829	,701
Item10	,697	,663	,578	,652	,569	,748	,895	,641	,528	1,000	,665	,843	,571	,609	,785
Item11	,610	,534	,534	,776	,414	,724	,729	,591	,802	,665	1,000	,850	,502	,665	,700
Item12	,642	,642	,550	,748	,581	,826	,866	,610	,772	,843	,850	1,000	,748	,674	,862
Item13	,444	,533	,178	,489	,482	,621	,551	,197	,531	,571	,502	,748	1,000	,489	,758
Item14	,868	,578	,493	,815	,339	,834	,726	,452	,829	,609	,665	,674	,489	1,000	,712
Item15	,649	,617	,459	,607	,601	,775	,754	,508	,701	,785	,700	,862	,758	,712	1,000

De otro lado, se realizó una evaluación sobre la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar una prueba piloto sobre 20 colaboradores del área de Gestión de Recursos Humanos de una institución pública municipal de Cajamarca, quienes contaban con semejanzas en sus características muestrales vinculadas a los criterios de excusión e inclusión, el presente resultado está relacionado con los ítems evaluadores sobre el desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, donde el el Alpha de Cronbach dio como resultado de 0.900 que se considera en escala EXCELENTE (Mallery, 2003).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	15

Matriz de correlaciones entre elementos

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
Item01	1,000	,834	,721	,747	,636	,150	,022	,150	,061	-,130	,610	,652	,489	,698	,553
Item02	,834	1,000	,777	,911	,879	,190	,117	,190	,258	,166	,655	,803	,353	,854	,772
Item03	,721	,777	1,000	,705	,608	,469	,331	,562	,460	,258	,554	,601	,353	,651	,523
Item04	,747	,911	,705	1,000	,851	,098	,030	,098	,340	,119	,696	,823	,365	,768	,757
Item05	,636	,879	,608	,851	1,000	,019	,043	,019	,306	,223	,610	,876	,267	,821	,905
Item06	,150	,190	,469	,098	,019	1,000	,790	,923	,710	,474	,042	,004	-,018	,135	-,090
Item07	,022	,117	,331	,030	,043	,790	1,000	,790	,763	,651	-,096	-,087	-,253	,117	-,048
Item08	,150	,190	,562	,098	,019	,923	,790	1,000	,710	,551	,042	,004	,073	,220	-,021
Item09	,061	,258	,460	,340	,306	,710	,763	,710	1,000	,682	,228	,233	-,020	,239	,203
Item10	-,130	,166	,258	,119	,223	,474	,651	,551	,682	1,000	,000	,067	-,200	,218	,219
Item11	,610	,655	,554	,696	,610	,042	-,096	,042	,228	,000	1,000	,866	,596	,734	,674
Item12	,652	,803	,601	,823	,876	,004	-,087	,004	,233	,067	,866	1,000	,518	,864	,924
Item13	,489	,353	,353	,365	,267	-,018	-,253	,073	-,020	-,200	,596	,518	1,000	,441	,393
Item14	,698	,854	,651	,768	,821	,135	,117	,220	,239	,218	,734	,864	,441	1,000	,877
Item15	,553	,772	,523	,757	,905	-,090	-,048	-,021	,203	,219	,674	,924	,393	,877	1,000

Anexo 9: Base de datos

BASE DE DATOS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															
Ítem	PROCESOS					COLABORADORES					RECURSOS				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3
2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1
5	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
9	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
10	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
11	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
12	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
14	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
17	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1
18	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
21	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3
22	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
23	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
24	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
25	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
27	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
28	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
29	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
30	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
31	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3
32	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
33	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1

34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
36	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
37	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
38	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
39	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3
40	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
41	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
42	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
43	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
44	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
45	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
46	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1
47	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
48	1	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	2	3
49	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1
50	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
51	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1

BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO LABORAL															
Ítem	OBJETIVOS					EVALUACIÓN					FACTORES				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3
2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3
4	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1
5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
8	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1
9	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1
12	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
13	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3
14	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1
15	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1
19	2	2	2	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3
20	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
21	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3
22	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
23	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
24	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
28	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
29	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2
30	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1
31	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3
32	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
33	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
34	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
36	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
37	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de una institución pública municipal de Cajamarca en COVID-19, 2022", cuyo autor es RODRIGUEZ BRIONES CYNTHIA PIERINA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 23 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVARADO LEGUIA ANGELA ANDREA DNI: 46513916 ORCID 0000-0002-1070-0452	Firmado digitalmente por: AALVARADOL10 el 18- 08-2022 18:18:16

Código documento Trilce: TRI - 0363338