



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores
de una municipalidad distrital, Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Leiva Mundaca, Diana Yomar (orcid.org/0000-0001-7054-2567)

ASESORES:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

Dr. Ramos De la Cruz, Manuel (orcid.org/0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedico a Dios quien supo guiarme por el buen camino, a mi hija Mariana Anaid por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban. A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

Diana Yomar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, por ser personas de gran sabiduría y por esas ganas de transmitirme sus conocimientos, dedicación que los ha regido, por lo que he logrado importantes objetivos y haber llegado al punto en que me encuentro

Diana Yomar

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección) y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Correlación de la gestión de talento humano y desempeño laboral.....	18
Tabla 2	Correlación de la selección del personal y desempeño laboral	19
Tabla 3	Correlación de la capacitación al talento humano y desempeño laboral	20
Tabla 4	Correlación de la compensación y desempeño laboral.....	21
Tabla 5	Correlación de la gestión de conflicto y desempeño laboral	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Representación gráfica del diseño de investigación.....	14
-----------------	---	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca. La metodología empleada fue de tipo básica, diseño no experimental, con nivel correlacional y corte transversal; en lo que respecta a la población y muestra de la investigación, se compuso por 60 colaboradores municipales; la técnica para la recolección de las evidencias fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados obtenidos expusieron que existe relación entre la dimensión selección del personal (sig. 0.019; rho 0.302), capacitación al talento humano (sig.0.003; rho 0.382), gestión del conflicto (sig.0.001; rho 0.432) con el desempeño laboral; sin embargo, la dimensión compensación no tiene relación con la variable ($p \geq 0,05$). Por lo tanto, se llegó a concluir que la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral fue positiva de naturaleza débil; con un coeficiente de rho = 0.447 y el p – valor obtenido ($0,000 < 0.01$) indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, estos resultados respaldan la hipótesis planteada por el investigador.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, compensación.

ABSTRACT

The main objective of the study was to analyze the relationship between human talent management and work performance in the collaborators of a District Municipality of Cajamarca. The methodology used was basic, non-experimental design, with correlational level and cross-sectional cut; the research population and sample consisted of 60 municipal collaborators; the technique for the collection of evidence was the survey and the instrument was the questionnaire. The results obtained showed there is a relationship between the personnel selection dimension (sig. 0.019; rho 0.302), human talent training (sig.0.003; rho 0.382), conflict management (sig.0.001; rho 0.432) and work performance; however, the compensation dimension has no relationship with the variable ($p \geq 0.05$). Therefore, it was concluded that the correlation between human talent management and job performance was positive of a weak nature; with a coefficient of $\rho = 0.447$ and the p - value obtained ($0.000 < 0.01$) indicates the existence of a statistically significant relationship between both variables. These results support the hypothesis put forward by the researcher.

Keywords: Human talent management, job performance, compensation

I. INTRODUCCIÓN

En el presente, la administración de recursos humanos es uno de los ámbitos que ha atravesado una gran variedad de cambios y modificaciones con el fin de ofrecer servicios y productos de calidad (Na, 2021). Por ello, son diversas las organizaciones internacionales que consideran la Gestión de Talento Humano como un elemento fundamental para impulsar el progreso productivo de sus actividades, debido a que se manifiesta en el rendimiento laboral de su personal (Shin et al. 2020). En este sentido, en Ecuador, el 45% de las organizaciones gubernamentales enfrentan carencias para alcanzar sus metas de crecimiento, competitividad y eficiencia, esto se debe por la falta de conocimientos, ausencia de programas de capacitación y desarrollo profesional para los servidores civiles (Baccara et al. 2023). Asimismo, Zambrano y Esquivel (2022), destacaron que el 25% de las instituciones no cuentan con un plan efectivo para la elección, motivación y recompensas para su equipo de trabajo, como resultado, existen dificultades para atraer profesionales capaces de lograr un desempeño laboral destacado en sus puestos de trabajo.

El informe destaca que el cumplimiento de la ODS 8, Empleo digno y desarrollo financiero, mejora las condiciones laborales, elevando la satisfacción y productividad del personal, lo que a su vez impulsa el rendimiento, la innovación y la flexibilidad empresarial. Asimismo, subraya la importancia de la ODS 4, Educación de calidad, que promueve el compromiso y participación de las empresas, incentivando la educación continua de los colaboradores, fomentando su desarrollo personal y profesional, y contribuyendo así al valor añadido del negocio y a una efectiva administración de recursos humanos.

Dentro del marco nacional, Castellares & Huaranca (2021) revelaron que el 57% las organizaciones públicas no son conscientes de la relevancia de la administración de capital humano, dado que un 34% de empleados muestran un desempeño deficiente laboral. Por lo tanto, Tuesta et al. (2021) enfatiza que el 13% de los funcionarios no se sienten motivados en su lugar de trabajo, esto por la ausencia de incentivos, reconocimientos, y por la limitación de recursos disponibles, lo que ha ocasionado que los trabajadores no dediquen el máximo esfuerzo a la ejecución eficiente de sus deberes laborales. De esta forma, Cruzado & Alomia

(2020) sostienen que un alto grado de desempeño laboral es resultado de las capacitaciones, programas de especialización y reconocimiento.

Asimismo, en el contexto local la Municipalidad Distrital de Cajamarca, cuya misión es garantizar la participación en la gestión municipal y la seguridad ciudadana, sin embargo, esta organización enfrenta diversos problemas vinculados al rendimiento en el trabajo, esto por las deficiencias en la administración de recursos humanos, dado que evidencia una falta de beneficios básicos para los personal gubernamental, como reconocimientos, incentivos y capacitaciones, además, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, se evidenció la falta de motivación y un ambiente laboral inadecuado, así como la escasez de recursos que ha conllevado que los funcionarios reflejen desmotivación, descontento y estrés, por lo tanto, su desempeño laboral ha disminuido significativamente al momento de realizar sus actividades laborales. En este sentido, se ha decidido realizar el presente estudio para dar soluciones efectivas a los problemas identificados en la municipalidad distrital Cajamarca.

De acuerdo con ello, se formuló como problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2023?; problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca?, ¿Cuál es la relación entre la capacitación al talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca?, ¿Cuál es la relación entre la compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca?.

El estudio se justificó en las siguientes razones: Por conveniencia, debido a que el estudio fue útil en la medida que exponga la realidad del ámbito local con respecto a la administración de capital humano y el rendimiento en el trabajo Relevancia social, porque ayudó a la municipalidad a administrar de forma adecuada el personal con el fin de aumentar el nivel de eficiencia de su personal, y así logren los objetivos planificados. Valor teórico, porque se detallaron teorías,

enfoques conceptuales e importancia, de ambas variables, las cuales serán recopiladas de artículos, libros y revistas científicas, con el fin de dar mayor conocimiento sobre los temas analizados. De la misma forma, implicancias prácticas, dado que los resultados de la investigación permitieron proponer soluciones asertivas que se identificaron en la municipalidad, los cuales son factores que intervienen en el desempeño laboral. Utilidad metodológica, para dar respuesta a los objetivos, se desarrollaron, validaron y aplicaron instrumentos específicos que permitieron evaluar ambas variables, con el propósito de suministrar datos exactos y fiables que sustenten la investigación.

Además, se propuso como objetivo general: Analizar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2023; Los objetivos específicos son: Medir la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca. Estimar la relación entre la capacitación al talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca. Determinar la relación entre la compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca. Medir la relación entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca.

Por esa razón, se presentó como hipótesis general: La relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, es significativa y directa; hipótesis específicas: H1: La relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; es significativa y directa. H2: La relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; es significativa y directa. H3: La relación entre la compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, es significativa y directa. H4: La relación entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, es significativa y directa.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado, se describen investigaciones que aportan sustento y relevancia al informe de investigación, como lo manifiesta el artículo realizado por Lema et al. (2022) donde tuvieron como fin indagar acerca del impacto de la administración estratégica del capital humano en la eficacia del trabajo en Ecuador; caracterizando la investigación por su naturaleza descriptiva y empleando un enfoque no experimental y contando con una muestra seleccionada de 30 involucrados voluntariamente, los mismos que brindaron su punto de vista a través del instrumento empleado. Mediante los datos que obtuvieron revelaron que un 56% afirman culminar con su labor oportunamente teniendo un alcance muy alto y el 43% en un nivel alto, 67% cumplen las responsabilidades previstas y el 60% usan adecuadamente los recursos; todo esto demuestra un alto desempeño dentro de la entidad. En conclusión, las variables están directamente relacionadas, debido a que la significancia fue 0.000 y una correlación de 0.760; es decir, cuando los colaboradores están formados de acuerdo con las tareas a desarrollar, se percibirá mayor desempeño laboral.

Por su parte, Palma-Avellán (2018) en su informe investigativo, buscó examinar la correlación entre las medidas en el ámbito ocupacional Ecuador; cuya metodología mostró un enfoque no experimental, de tipo descriptivo-correlacional; los participantes fueron 40 sujetos, quienes emitieron su percepción mediante cuestionarios. Los resultados relevantes demostraron que la organización como parte de la gestión del recurso humano no dispone de instrumentos que ayuden a evaluar las capacidades y habilidades de los trabajadores. En conclusión, se afirma la relación directa entre los temas estudiados, debido a que p-valor fue menor a 0.05 y rho de 0.735. El estudio también requiere establecer métodos formativos y capacitación continua, para mejorar la preparación y adaptabilidad de los empleados frente a los retos laborales.

También, Ekhsan et al. (2023) en Indonesia, examinaron cómo se vincula la gestión de los empleados en relación con el desempeño laboral. Colombia, donde se presentó como un estudio de carácter descriptivo, empleando diseño no experimental; además, recogieron datos mediante 84 colaboradores mediante cuestionarios. Entre los resultados se evidencia que dentro de la entidad se

presenta una buena gestión del personal, puesto que gestiona, desarrolla y retiene adecuadamente a los colaboradores; asimismo, presentan un elevado grado de dedicación, el cual se ve reflejado en una mayor lealtad y desempeño. En conclusión, las variables están directamente relacionadas, con una significancia de 0.00 y una rho igual a 0.978; esto quiere decir que, al disponer los trabajadores de recursos y procesos efectivos, estos se sienten más capaces en sus responsabilidades, lo cual coadyuvará en la mejora y desempeño de la institución.

De igual forma, Munaza (2019) en su estudio tuvieron por finalidad determinar la relación entre las acciones de la dirección de personal y el rendimiento en una organización en Chile. El estudio llevado a cabo fue de naturaleza descriptiva, desarrollando un diseño no experimental; donde recolectaron la opinión de los empleados (364) mediante cuestionarios. De esta manera, los hallazgos indican que la organización posee un manejo eficaz y apropiado del talento, dado que emplea las prácticas de reclutamiento, desarrollo y retención de talento, tutoría para el aprendizaje y compensación; asimismo, la destreza proveniente de los servidores fue calificada como media alta, dado que demuestran estar satisfechos con sus labores. Los escritores determinaron que hay una relación entre los temas analizados, llegando a comprobarse por medio del (p-valor <0.05) y r obtuvo un valor de 0.773.; asimismo, se reconoce que los procesos de selección e inducción favorecen en gran medida el rendimiento.

En cuanto, Palmar & Valero (2022) plantearon como propósito identificar la influencia de las competencias y la efectividad de los gerentes del municipio Mara, Venezuela, cuya composición metodológica integra una investigación aplicada, descriptiva correlacional, donde participaron 31 colaboradores cuya percepción fue obtenida mediante la aplicación de cuestionarios. Los resultados reflejaron que el 73% estuvo de acuerdo en los tipos de competencias, el 37% está de acuerdo con las condiciones para reforzar las competencias. Por otro lado, el pago oportuno de la remuneración son factores determinantes según el 68% y 48%. Concluyeron con la presencia de una relación entre los datos evaluados. Esto se evidencia por un p-valor de 0.000 y un rho de .985 (positiva muy alta).

En lo que respecta a los estudios presentados desde un contexto nacional nos muestran realidades útiles para contrastar los resultados de la investigación,

como es el caso que expone Mestas et al. (2021) dentro de su artículo, buscaron determinar la asociación sobre las variables estudiadas, Juliaca. El estudio se enmarcó en un diseño correlacional (no experimental) para su ejecución y la muestra lo conformaron 200 individuos, los cuales brindaron su opinión mediante cuestionarios. Los resultados exponen que la elección y capacitación (dimensiones) brindadas al personal se relacionan positivamente con la calidad de trabajo, con valores de 0.640 y 0.756 respectivamente. En conclusión, las variables están relacionadas de manera significativa, la misma que se demuestra con el p-valor igual a 0.00; es decir, que, a medida que aumenta la Gestión de Talento Humano, se pone un mayor énfasis en la selección de los de los trabajadores y en la ejecución de iniciativas de formación y crecimiento, reconociendo que estas acciones son cruciales para construir una fuerza laboral efectiva y altamente motivada., lo que significará el incremento del desempeño de estos, y con ello, de la organización.

De acuerdo con Alanya et al. (2021) en su trabajo investigativo, el objetivo central fue examinar la conexión entre la gestión del capital humano y la actuación de los empleados en una entidad en Lima, el mismo que adoptó una metodología descriptiva-correlacional, empleando una metodología no experimental; además, se utilizaron cuestionarios para recolectar información de 84 colaboradores, los cuales fueron validados por expertos. En los resultados se percibe que los colaboradores mostraron un alto desempeño; asimismo, estos afirmaron que esto se debe a los programas aplicados por la institución, los cuales están enfocados en la estimulación, desenvolvimiento y aprendizaje al personal. En conclusión, se confirma que las variables están relacionadas directamente, dado que p-valor fue igual a 0.000 y rho 0.972; es decir, que los colaboradores muestran mayor desempeño si la entidad presenta una eficiente dirección y desarrollo del talento en su personal.

Por su parte, en la investigación de Castro & Delgado (2020) examinaron como relaciona la Gestión de Talento Humano con el rendimiento de los servidores. Chiclayo, la misma que fue descriptiva, no experimental; también, emplearon cuestionarios para la evaluación de 70 colaboradores. Los resultados evidenciaron que el 67% de los empleados asevera que la institución refuerza y se preocupa

para ampliar sus conocimientos respecto a las funciones que asume, 64% comparte sus conocimientos, 57% se adapta a los cambios de manera sencilla; todo ello, fomenta que el 55% cumplan las expectativas puestas en él, 52% evita conflictos que afecten a su desempeño, 48% satisface las necesidades de la institución. Entonces, por lo mencionado, se confirma que las variables se encuentran relacionadas positivamente, comprobado por el valor de $p=0.000$; $\rho = 0.788$, lo que significa que, cuando los colaboradores perciben que la institución se preocupa más por motivarlos y brindarles capacitación.

Respecto a Cubas et al. (2022) propusieron como explorar la relación entre la administración de los recursos humanos y la eficiencia laboral del personal en una universidad estatal, Amazonas. Estudio relacional de diseño transversal, para una muestra de 75 sujetos, se aplicó el método del cuestionario. Los hallazgos mostraron que la administración de estos recursos se realiza de forma efectiva según el 54,7%, mientras que la gestión del conocimiento es eficiente según el 49,3% y las habilidades gerenciales son eficientes con base en el 82,7%; lo cual conlleva que el desempeño laboral sea eficiente así lo manifestaron el 80,0% de las personas encuestadas. Concluyeron que dichos temas se vinculan entre sí, con un ($p = .003$), menor a 0.05; mientras que fue equivalente a 0.482. Del mismo modo, el estudio subraya la importancia de mejorar continuamente las estrategias de gestión del conocimiento, ya que esto podría reforzar aún más el desempeño laboral general.

Por su parte, Gaspar (2021) se basó en la evaluación de la entre la Variable 1 Gestión de Talento Humano y la Variable 2 Desempeño Laboral; Lima. Se realizó una investigación de diseño correlacional no experimental involucrando activamente a 150 sujetos de investigación, donde se empleó la herramienta de encuesta. Los resultados revelaron que los asuntos examinados tienen una conexión importante con el rendimiento (Sig. <0.05) en un 40.96% y 57.15% dado que la selección y capacitación de personal arrojaron índices de 640 y .756. Por este motivo, concluyeron que las variables están positivamente asociadas, esta afirmación estuvo debidamente sustentada desde el p-valor < 0.05 . El informe señala que la importancia del estudio reside en su capacidad para destacar el papel

que desempeña gestionar las habilidades de los trabajadores en las instituciones gubernamentales, frente a necesidades.

A continuación, en los siguientes párrafos se expondrá la base teórica que caracterizan las variables de estudio, presentadas por autores que describen los conceptos, dimensiones e indicadores, entre otros aspectos. Con respecto a las teorías científicas vinculadas con la variable "gestión de talento humano", lo que resalta la teoría de factores, fundamentada por el autor Frederick Herzberg en 1959, resalta que los elementos que cumplen con las expectativas de los empleados (factores motivadores) están vinculados directamente con la naturaleza del trabajo, tales como el logro personal, el reconocimiento obtenido y la responsabilidad. Por otro lado, los elementos que pueden generar insatisfacción (factores higiénicos) se asocian con el ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como las condiciones laborales y la remuneración (King & Vaiman, 2019).

Por otro lado, la teoría X y la teoría Y fundamentada por Douglas Mc Gregor en 1960, la cual tiene 2 enfoques, la teoría X sostiene que mayoría de los colaboradores tienen una aversión al trabajo y requieren un control externo, en cuanto la teoría Y refiere que los colaboradores están motivados internamente y buscan la autorregulación. Estas teorías ejercen impacto en la manera en que se gestiona el talento del recurso humano (Demir et al., 2020).

En cuanto a los conceptos, Guerrero & Maldonado (2020) sostienen que implica invertir en la mejora y la optimización de las habilidades del personal para cumplir con los objetivos organizacionales. Así mismo, Gallardo-Gallardo et al. (2020) consideran que es el proceso de captar, mantener y fomentar el crecimiento de individuos con las habilidades y capacidades requeridas para lograr las metas y objetivos organizacionales. Por otro lado, Haziazi (2021) menciona que es el proceso de reconocer y recompensar a los colaboradores con base en su desempeño y contribución a la organización. Para concluir, Ibrahim (2023) define que implica la planificación estratégica de los RRHH para asegurar que la empresa tenga la fuerza laboral necesaria para alcanzar sus objetivos.

Respecto a la importancia, Putri & Sary (2023) resaltan su importancia dentro de las organizaciones porque permite identificar y aprovechar al máximo el potencial y las habilidades de sus colaboradores, lo que a su vez contribuye al

aumento de la productividad. Así mismo, Hassanein & Özgit (2022) señalan que es una herramienta clave de ventaja competitiva, debido a que estimula la innovación y fomenta la capacidad de adaptación, así los colaboradores bien capacitados y motivados son más propensos a generar nuevas ideas y adaptarse a los cambios. Por otro lado, Al Jawali et al. (2022) afirman que permite que la organización cuente con la fuerza laboral adecuada para alcanzar sus objetivos estratégicos, mejorando así la eficacia de la realización en las actividades.

Para la evaluación de la variable ya mencionada, según revelan Guerrero & Maldonado (2020) se trata de un procedimiento que posibilita la retención de los colaboradores de alto rendimiento, al mismo tiempo que impulsa el incremento de la eficiencia laboral

La primera dimensión, selección del personal, sustenta que consiste en el procedimiento a través del cual una entidad organizacional identifica, examina y selecciona a los postulantes más aptos para ocupar un puesto laboral, que posean las cualidades y habilidades requeridas para desempeñarlo de manera eficiente. (Guerrero & Maldonado, 2020). Entre sus indicadores se encuentran: Identificación de perfiles, es el acto de definir las cualidades, competencias y experiencias que se buscan en un candidato ideal para un puesto de trabajo específico. Evaluación, implica la revisión y análisis de las calificaciones, habilidades y competencias de los candidatos para determinar su idoneidad para un puesto de trabajo. Este proceso se logra a través de entrevistas, pruebas y referencias laborales, con el objetivo de tomar decisiones correctas para la elección del personal. Selección del personal, se refiere a la etapa final en la que se escogen a los candidatos idóneos.

La segunda dimensión que comprende a la variable es la capacitación al talento humano, es el proceso que fortalece el desempeño de los servidores mediante el desarrollo de aptitudes y competencias, las cuales deben alinearse al perfil de puesto y metas estratégicas de la institución (Guerrero & Maldonado, 2020). Sus indicadores son: Planificación, se refiere a la etapa en la que se diseñan y establecen los objetivos, estrategias y recursos necesarios para brindar formación y desarrollo a los colaboradores. Ejecución hace referencia a la implementación práctica de los planes y programas de formación establecidos en la etapa de planificación. En este componente se realizan actividades de capacitación de

acuerdo con el cronograma previsto, ya sea en forma de cursos, talleres, seminarios, programas de mentoría u otras modalidades de aprendizaje. Evaluación de los resultados se enfoca en medir la rentabilidad de los programas de formación implementados.

La tercera dimensión que comprende a la variable de compensación se refiere a la retribución que una organización otorga a sus colaboradores por su trabajo, Su propósito es reconocer y motivar a los empleados (Guerrero & Maldonado, 2020). Entre sus indicadores se encuentran: Competitividad salarial, es la capacidad de una empresa para ofrecer salarios y beneficios que sean atractivos y competitivos en comparación con otras organizaciones del mismo sector. Equidad salarial, consiste en la práctica de garantizar que los empleados reciban una compensación justa y equitativa, independientemente de género, raza u otros factores no relacionados con el desempeño laboral. Políticas de compensación, es el conjunto de lineamientos y estrategias que una empresa implementa para decidir cómo retribuirá a su personal.

La cuarta variable, gestión de conflictos, consiste en el método de reconocer, manejar y solucionar de forma positiva los conflictos y diferencias entre los colaboradores o grupos de trabajo, promoviendo la comunicación efectiva, para sostener un clima laboral cooperativo y eficaz (Guerrero & Maldonado, 2020). Entre sus indicadores se encuentran: comunicación interna se refiere a cómo una organización facilita el intercambio de información y diálogo entre sus miembros para abordar y resolver disputas internas de manera efectiva. Para ello, la organización promueve la comunicación abierta, la escucha activa para comprender, analizar y resolver los conflictos de manera constructiva, promoviendo la armonía y la colaboración en el entorno laboral, manejo adecuado de conflictos, consiste en la gestión de desacuerdos y tensiones de manera constructiva y eficaz. Esto incluye la identificación temprana de problemas, la promoción de la comunicación abierta y el uso de estrategias de resolución para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo, fomentando relaciones laborales saludables. Canales de retroalimentación, son medios de comunicación que permiten a los colaboradores proporcionar comentarios y opiniones.

Otra de las variables que se manifiesta en el informe es el desempeño laboral, lo cual se sustenta bajo la teoría general de los sistemas de Werther y Davis en 1991, quienes indican que a través de la administración del talento permite definir la implementación de las acciones teniendo en cuenta sus requerimientos, transformación y conversión de tal forma que puedan ser evidenciados y busquen generar un mayor conocimiento, además de favorecer con su retroalimentación (Aduna et al., 2017). De manera similar, la teoría de la expectativa propuesta por Vroom en el año 1970 enfatiza la motivación como un factor importante para contribuir con el funcionamiento de la entidad; asimismo, está fundamentado en el concepto de que los individuos eligen sus acciones basándose en sus previsiones acerca de las consecuencias de sus actos (De Moraes, 2018).

Por otro lado, Arbaiza (2019) indica que es el grado de eficacia demostrado por los trabajadores, orientados a lograr una meta determinada, y que puede ser medido en función a las competencias individuales y la contribución que brindan a la entidad; es decir, se refiere al nivel de éxito que los empleados muestran al trabajar hacia un objetivo concreto. Por su parte, Berberoglu (2018), refleja la actuación durante la ejecución de las labores, las cuales se orientan a resultados. También, Wushe & Shenje (2019) mencionan que está representado por la calidad de trabajo que alcanza cada colaborador.

En cuanto a la importancia, el valor de esta variable se encuentra en su aporte al logro efectivo de las metas que la entidad ha establecido; así como, su impacto en la realización de las metas constituye un elemento crucial a tener en cuenta. Por lo tanto, no solo refleja las conductas y capacidades de los trabajadores, sino también su eficacia, eficiencia y la adherencia a valores éticos y profesionales, entre otros elementos clave (Panduro & Casa, 2021). Por otro lado, López-Martínez et al. (2021) destaca que una administración efectiva del rendimiento en el trabajo no solo mejora la productividad, sino que también promueve un equilibrio saludable entre las obligaciones laborales y la vida familiar para el colaborador. De manera similar, Gárate et al. (2021) aporta aspectos fundamentales que son necesarios para conocer el rendimiento de los integrantes. Así también, Nura & Mohammed (2018) precisan que una revisión continua del rendimiento del personal facilita el reconocimiento del potencial del talento humano

que posee la institución. De igual forma, Bryson & White (2021) indican que la medición del nivel de desempeño favorece a la identificación de los puntos críticos que producen una incorrecta actuación del empleado.

Con respecto a los factores que influyen en el desempeño, Getahun & Brhane (2020) precisan que los componentes esenciales son 4: Formación, clima laboral, motivación y liderazgo; donde la formación representa el pilar principal, dado que permite que el colaborador se encuentre preparado para asumir el cargo respectivo. Con base en ello, Miao et al. (2018) hace énfasis en el liderazgo y la motivación como los factores esenciales, por cuanto el primero señala que la autoridad competente debe orientar de manera oportuna y asertiva a los empleados. Por otra parte, Wahyudi (2022) destaca la disponibilidad de recursos como factor esencial para ejecutar cada una de las tareas.

Por otro parte, los principios que regulan el desempeño de los colaboradores del sector público, Nguyen et al. (2021) los principales son: Legalidad, regirse y respetar el marco legal establecido; Modernidad, promover el cambio y actualización continua; Imparcialidad, no discriminación y diferenciación de la ciudadanía; Transparencia y rendición de cuenta, confiabilidad, accesibilidad y oportunidad en el manejo de cuentas; Eficiencia, refiere al uso eficiente de los recursos requeridos para ejecutar las tareas y operaciones, lo que resulta en un mejor rendimiento y resultados más satisfactorios; Probidad y ética pública, actuar con base en los principios y valores éticos dispuestos. De la misma manera, Baird et al. (2022) complementa los siguientes: Mérito y capacidad, para determinar el ingreso, permanencia y ascenso; Derecho laboral, ejercer de forma libre los derechos laborales; Preservación de la continuidad de políticas, especialización continua; Provisión presupuestaria, autorización efectiva y debido presupuesto. En relación con su clasificación, Saleem et al. (2021) menciona sobre la eficacia, las actividades ejecutadas deben ser evaluadas según el tiempo y el gasto.

En cuantos a las dimensiones que representan a la variable, destaca las habilidades de trabajo, esta dimensión hace referencia a las competencias técnicas y prácticas específicas que un colaborador necesita para realizar su trabajo de manera efectiva (Arbaiza, 2019). Los componentes que lo integran son: conocimiento, tal menciona todos los cimientos planeados por los colaboradores

obtenidos mediante las experiencias y trabajos previos. Habilidades en la toma de decisiones, aquellas virtudes sabias desarrolladas en la toma de decisiones que son puestos a escena cuando existen sucesos fortuitos. Efectividad laboral, refiere al cumplimiento efectivo de las funciones encomendadas por los jefes, empleando de manera precisa los recursos públicos (Arbaiza, 2019).

Otra de las dimensiones son las Metas y resultados, evalúa cómo los colaboradores establecieron metas claras y medibles para su trabajo y en qué medida lograron alcanzarlos. Establecer metas concretas y alcanzables es esencial para mantener un enfoque claro y medible en el rendimiento laboral (Arbaiza, 2019). Los componentes que lo integran son: Orientación de resultado, actitud del colaborador hacia el logro de los resultados. Una alta orientación de resultados implica que el colaborador se esfuerza en cumplir con sus objetivos y metas de manera efectiva, manteniendo un sentido de responsabilidad hacia sus tareas. Organización, evalúa cómo el colaborador planifica y estructura su trabajo. Implica una distribución adecuada del tiempo y los recursos, priorización de tareas y la capacidad de estabilizar actividades clave para alcanzar los resultados. Calidad de trabajo, se centra en la precisión, exhaustividad y excelencia con la que se realizan las tareas (Arbaiza, 2019).

Finalmente, la dimensión, el comportamiento, por cuanto evalúa la conducta y actitud del colaborador en el lugar de trabajo, aspectos como puntualidad, responsabilidad, ética, el respeto hacia los demás y capacidad de trabajar bien en equipo pueden influir en la evaluación del comportamiento (Arbaiza, 2019). Los componentes son: Trabajo en equipo, acciones que se desempeña en grupo para un adecuado y oportuno cumplimiento de las actividades. Motivación, grado de contentamiento y compromiso que muestran los colaboradores ante las funciones que ejecutan en su centro. Relaciones interpersonales, acción de compartir ideas y actividades en grupo para una mejor determinación de las actividades. Iniciativa, es la proactividad que demuestra el participante en sus acciones dentro del entorno organizacional; impulsando la efectividad y el éxito en la dinámica de la organización, puesto que implica la iniciación de acciones y la exploración activa de posibilidades para el perfeccionamiento (Arbaiza, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

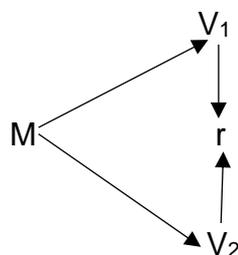
3.1.1. Tipo de investigación: Indagación de carácter básica, dado que se efectuó un análisis teórico de los temas investigados, con el fin de que el investigador adquiriera los conocimientos necesarios para la solución de los objetivos planteados en el estudio (Ipanaqué et al., 2023).

3.1.2. Diseño de investigación

El informe ostentó un estudio donde no se realizó ningún tipo de experimentación, los resultados fueron mostrados de acuerdo con la situación actual de los elementos analizados; de nivel correlacional, porque busco determinar el grado de relación de los temas; transversal, debido a que la recolección estuvo establecida en un momento dado. Según, Hernández (2021), estos estudios emplean técnicas, métodos y procesos que garanticen que no se hayan manipulado los resultados indicando la situación real de las variables. Estuvo representado por el siguiente esquema.

Figura 1

Representación gráfica del diseño de investigación



Nota: Arteaga et al. (2021)

M: Muestra

V₁: Gestión de talento humano

V₂: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión de talento humano

- **Definición operacional.** Según Guerrero & Maldonado (2020) conlleva una inversión estratégica en el crecimiento y la optimización del personal, lo que ayuda a alcanzar las metas de la entidad.
- **Definición conceptual.** se elaboró un cuestionario que se fundamenta en sus dimensiones e indicadores, siendo una herramienta esencial para recopilar datos y medir de manera precisa datos del estudio.
- **Indicadores.** Identificación de perfiles, evaluación, selección del personal, planificación, ejecución; valuación, competitividad salarial, equidad salarial, políticas de compensación, comunicación interna, manejo adecuado de conflicto, canales de retroalimentación
- **Escala de medición.** Ordinal.

Variable 2. Desempeño Laboral

- **Definición operacional.** Refiere al comportamiento que muestran los colaboradores orientados a lograr una meta determinada, en función a las competencias y la contribución que brindan a la entidad (Arbaiza, 2019).
- **Definición conceptual.** Para evaluar al desempeño laboral, se empleó un cuestionario, el cual estuvo comprendido por sus dimensiones e indicadores.
- **Indicadores.** Conocimiento de trabajo, habilidades en la toma de decisiones, orientación de resultado, organización, calidad de trabajo, trabajo en equipo, motivación, relaciones interpersonales, iniciativa.
- **Escala de medición.** Ordinal.

3.3. Población (criterios de selección) y unidad de análisis

3.3.1. Población: En el trabajo investigativo, la población consistió en un grupo integrado por 60 colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca. Tal como señala, Mucha et al. (2021), son elementos que integran un determinado lugar de estudio y presentan características similares que favorece la obtención de información.

- **Criterios de inclusión:** Aquellos colaboradores con la denominación de contratados, nombrados, y funcionarios públicos, asimismo, aquellos que decidieron participar voluntariamente en el estudio.

- **Criterios de exclusión:** Colaboradores que presentan problemas legales y judiciales con la institución, asimismo, cuya permanencia es menor a un año y los que no dieron su consentimiento.

3.3.2. Unidad de análisis

Estaba formada por un integrante del equipo de una Municipalidad Distrital de Cajamarca. según, Auris et al. (2021) es el elemento que se analiza para abordar las preguntas de la investigación de manera sólida y lograr lo planteado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Durante la fase de recopilación de información, se empleó la técnica de la encuesta. Según, Ñaupas et al. (2018) sostienen que esta técnica se distingue por no implicar una observación directa de todos los eventos, sino que se fundamenta en los datos aportados por los sujetos involucrados en el proceso.

Tuvo como instrumento al cuestionario que estuvo diseñado por la autoría propia del investigador, considerando teorías que se han precisado en la investigación. También, se consideró escalas valorativas de Likert como alternativas de respuestas. El instrumento empleado con respecto a la gestión de talento humano consta de 17 enunciados que se desglosan en las dimensiones: Selección del personal (1-3), Capacitación al talento humano (4-9), Compensación (10-12); Gestión de conflicto (13-17). Asimismo, el rango es: Bajo (17-39), medio (40-62) y alto (63-85). Por otro lado, el instrumento del desempeño laboral consta de 16 enunciados que se desglosan en las dimensiones, habilidades de trabajo (1-4), metas y resultados (5-9), comportamiento (10-16). El rango es: Bajo (16-36), medio (37-57) y alto (58-80).

Se empleó fichas evaluativas que fueron sometidos al juicio de profesionales el tema, los que analizaron que se cumplan con los estándares metodológicos establecidos. Seguidamente, se calculó el coeficiente de Aiken, según Terán-Bustamante et al. (2020), es un indicador que establece la validez de los ítems en el cuestionario, los valores ideales deben ser mayores o igual a 0.80.

Con el fin de comprobar la fiabilidad de las herramientas utilizadas, se llevó a cabo un test preliminar utilizando un cuestionario previamente elaborado y se analizaron los resultados empleando el software estadístico SPSS27, buscando alcanzar un

coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.75 para determinar el cumplimiento de los criterios metodológicos (Borjas, 2020).

3.5. Procedimientos

Entre las etapas iniciales fue identificar los problemas que aquejan a la institución, se determinó la estructura metodológica y la elaboración de los instrumentos para recopilar dato. Para procesar la información, se aplicaron los cuestionarios, una vez obtenida la información, se empleó el SPSS 27 y Microsoft Excel, y los hallazgos fueron expuestos en tablas y figuras. Por consiguiente, se elaboró la discusión del trabajo, donde se ejecutó la comparación de los resultados obtenidos con los de otros investigadores. Por último, se formularon sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio implicó el análisis descriptivo e inferencial, donde se emplearon frecuencias y porcentajes para determinar el grado de las variables y los hallazgos se expusieron en tablas y gráficos. Por otro lado, se incluyó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov que ayudó a determinar el estadígrafo a emplear. Luego, se aplicó el nivel de significancia para confirmar las hipótesis. Para tal efecto, estos resultados fueron reflejados en tablas, por lo que, la significancia fue inferior a 0.05, por lo tanto, se optó por emplear la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Dentro del informe de investigación fue esencial seguir el Código de Ética en Investigación RCU N°0340-2021-UCV, que define los estándares de precisión científica para garantizar la ejecución del estudio. Como una medida para salvaguardar los derechos de autor, se aplicó el formato APA en su 7 edición, permitiendo una correcta citación de las fuentes utilizadas. Asimismo, estuvo sujeta a los principios éticos (Mariani et al., 2023). Por tanto, se cumplió las siguientes consideraciones: Beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. Beneficencia, el propósito fue mejorar la gestión de capacitación laboral, así como el rendimiento de los colaboradores. No maleficencia, se preservó la privacidad de los participantes al no revelar sus nombres, garantizando la protección de la integridad. Autonomía: el estudio siguió un protocolo de consentimiento informado, donde se dio parte a los participantes acerca de los objetivos de la investigación. Justicia: se garantizó la igualdad en el trato hacia todos los participantes.

IV. RESULTADOS

En este apartado, se ha conseguido tratar de manera eficaz el alcance de las metas propuestas en la investigación. Este enfoque visual no solo mejora la claridad y accesibilidad de la información, sino que también proporciona una representación visual que enriquece la comprensión de los resultados obtenidos.

Prueba de hipótesis

H₀: La relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca no es significativa.

H₁: La relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca es significativa y directa.

Regla de decisión: Si el p-valor $\geq 0,01$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,01$ se concluye H₁

Tabla 1

Correlación de la gestión de talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral	
Rho	de Gestión	del	Coefficiente de correlación	,447**
Spearman	talento humano		Sig. (bilateral)	0.000
			N	60

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

Nota. La información presentada en el cuadro revela una correlación de tipo positiva de naturaleza débil para las variables de estudio, así lo manifiesta el rho (0.447). Además, el p-valor obtenido ($0,000 < 0,01$) indica la presencia relación significativa entre los temas investigados. Estos resultados respaldan H₁, que sostiene que la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca es significativa y directa. En otras palabras, cuando la Gestión de Talento Humano se fortalece, el desempeño laboral también tiende a aumentar de manera constante. Este hallazgo revela que un proceso de selección adecuado, la entrega de retroalimentación continua y efectiva, y una gestión eficaz de los conflictos son componentes claves

para fomentar un mayor rendimiento de los servidores, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de las metas institucionales.

Hipótesis específica 1

H₀: La relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; no es significativa.

H₁: La relación entre la selección del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; es significativa y directa.

Regla de decisión: Si el p-valor $\geq 0,05$ se concluye H₀

Si el p-valor $< 0,05$ se concluye H₁

Tabla 2

Correlación de la selección del personal y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho	de Selección del	Coefficiente de correlación	,302*
Spearman	personal	Sig. (bilateral)	0.019
			N
			60

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

Nota. Según los datos proporcionados, se puede identificar una correlación positiva baja de la selección del personal, así como el desempeño laboral, debido a que el coeficiente rho es de 0.302. Además, es importante destacar que el p-valor obtenido ($0.019 < 0.05$) respaldando la relación, esto indica que el procedimiento de elección de los empleados tiene una influencia significativa en su desempeño laboral. Estos resultados respaldan la hipótesis alterna. En resumen, si la elección de los trabajadores se lleva a cabo de manera eficiente y se alinea adecuadamente con los perfiles de los candidatos requeridos, el desempeño presenta tendencias de subir constantemente. Concluyendo que revelan que una identificación efectiva de los perfiles de los candidatos y un proceso de selección transparente son fundamentales para mejorar la orientación al equipo de trabajo al cumplimiento de los resultados esperados en la institución.

Hipótesis específica 2

H₀: La relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; no es significativa.

H₁: La relación entre la capacitación del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; es significativa y directa.

Tabla 3

Correlación de la capacitación al talento humano y desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Capacitación	al	Coeficiente de correlación	,382**
Spearmán talento humano		Sig. (bilateral)	0.003
		N	60

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

Nota. Mediante los datos presentados, se observa una correlación positiva de naturaleza débil entre los temas expuestos, asimismo el estadístico de manifiesta rho (0.382). Además, el p-valor obtenido ($0,003 < 0,01$) indica la existencia de una relación en ambas variables.

Estos resultados respaldan la H₁; lo que quiere decir, cuando se incrementa la inversión en la capacitación del personal, el desempeño laboral tiende a incrementarse constantemente. Sus resultados demuestran que la realización de evaluaciones formales para medir el nivel de la capacidad, destreza y competencias desarrolladas por los empleados durante los procesos de capacitación es esencial. Esto permitirá alinear la productividad de los trabajadores con los requerimientos de la entidad gubernamental y, por ende, contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Hipótesis específica 3

H₀: La relación entre la compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; no es significativa.

H₁: La relación entre la compensación y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; es significativa y directa.

Tabla 4

Correlación de la compensación y desempeño laboral

			Desempeño laboral
		Coeficiente de correlación	0.103
Rho de Spearman	Compensación	Sig. (bilateral)	0.432
		N	60

Nota. Según la información expuesta, no se observa una relación significativa para las variables de compensación, así como de desempeño laboral, considerando que el valor del p-valor supera el umbral de decisión establecido. En consecuencia, se acepta la H₀ propuesta por el autor.

Estos resultados indican que, independientemente de si la compensación se administra de manera efectiva o no, parece no tener ningún impacto discernible en la actuación profesional de los miembros del equipo.

Hipótesis específica 4

H₀: La relación entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca no es significativa.

H₁: La relación entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca es significativa y directa.

Tabla 5

Correlación de la gestión de conflicto y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de conflicto	Coeficiente de correlación	,432**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	60

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

Nota. Por otro lado, los resultados demostrados en la tabla precedente, demuestra una correlación positiva débil de la gestión de conflicto con el desempeño laboral ($\rho=0.432$). Además, el p-valor obtenido ($0,001 < 0,01$) señala la presencia de un vínculo estadísticamente importante entre ellas.

Estos resultados respaldan la hipótesis del estudio, que sostiene que la relación de la gestión del conflicto con el desempeño laboral en los colaboradores es significativa y directa. En otras palabras, cuando se intensifica la administración de conflictos, la eficiencia en el trabajo tiende a aumentar de forma sostenida. En la medida que se promueve una comunicación interna efectiva entre los colaboradores para prevenir y resolver conflictos de manera oportuna, los colaboradores se mostraran motivados y una mejora en las relaciones interpersonales como parte del desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

En esta sección se comparan los hallazgos logrados en la investigación con el de otros autores; los cuales se encuentran expuestos en el marco teórico; es decir, la investigación presentó paralelismos con el asunto de la administración del capital humano y la eficacia laboral en una alcaldía de distrito. Asimismo, cabe preciar que las evidencias sobre las variables fueron obtenidas mediante la aplicación de cuestionarios a 60 colaboradores del municipio.

En el resultado general se ha mostrado la conexión entre la administración del capital humano y la eficiencia profesional de los empleados de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; esto a través del coeficiente de (Rho= 0.447) y ($p = .001$); esto demuestra la considerable influencia que ejerce la administración de recursos humanos en la actuación de los trabajadores; estos datos están en consonancia con lo planteado por Cubas et al. (2022) los cuales determinaron que hay una conexión importante entre los aspectos; indicando que al poseer metas definidas por parte de la administración de los recursos humanos se va a producir un efecto beneficioso en los éxitos del equipo que trabaja en los establecimientos. Así también, Gaspar (2021) evidenciaron la presencia de un vínculo directo y significativo entre la administración del capital humano y la eficacia de los empleados; esto se puede justificar por el hecho de que en la medida en que las organizaciones se empeñen en elegir al personal adecuado y proporcionarles los recursos requeridos para el cumplimiento de sus tareas, esto contribuirá en la productividad y éxito organizacional (Guerrero & Maldonado, 2020).

De igual manera, es conveniente contrastar la información con la teoría de los factores, fundamentada por Federick Herzberg en 1959; porque reafirma la idea de que hay factores que afectan tanto en la conducta de los trabajadores como en su rendimiento; es decir, las entidades deben generar las condiciones idóneas para que se evite la insatisfacción en su área de trabajo; sumado a esto, los incentivos tanto monetarios y no monetarios son esenciales para motivar al personal al logro de metas (King & Vaiman, 2019). También, la teoría general de los sistemas de Werther y Davis en 1991; tiene vinculación; porque señala las organizaciones están compuestas por personas, procesos, recursos y otros elementos que interactúan

para el logro de metas específicas; por lo que resulta crucial que los encargados del talento humano, identifique las cualidades, habilidades y competencias necesarias con las que cuenta el personal para que comprenda las necesidades que tiene cada uno y orientar su esfuerzo para mejorar su rendimiento (Aduna et al., 2017).

En función con el análisis realizado, es importante destacar la importancia de mejorar la administración de los recursos humanos en las instituciones gubernamentales para que cuenten con colaboradores capacitados, motivados y comprometidos; lo que implica una mayor eficiencia en la provisión de servicios y en el proceso de toma de decisiones; asimismo, coadyuva a la retención de colaboradores calificados a través de la implementación de prácticas que favorezcan un ambiente laboral favorable con oportunidades de crecimiento y reconocimiento del desempeño.

Bajo esa premisa; los datos encontrados a través del análisis descriptivo demostraron que el grado de administración del capital humano era moderado (98%); esto guarda relación con la información presentada por Palma-Avellán (2018) los cuales determinaron que la administración de recursos humanos carece de instrumentos que les faciliten una gestión eficiente de los empleados que labora en el gobierno local; por lo que llega a ser percibido por los colaboradores como bajo. Asimismo, las evidencias mostradas por Ekhsan et al. (2023) tienen relación; debido a que evidenciaron que no existe un adecuado manejo de talento humano en la municipalidad evaluada; originado por la ausencia de sincronización y diálogo entre los distintos sectores y unidades municipales quienes se encargan de reclutar, capacitar e incentivar al personal para garantizar un funcionamiento óptimo de la entidad (Guerrero & Maldonado, 2020).

En lo que concierne al desempeño laboral, se constató que el grado fue elevado (53%); similar con los resultados alcanzados por Lema et al. (2022) quienes han encontrado que el rendimiento de los funcionarios fue alto; debido a las habilidades de toma de decisiones oportunas con las que cuentan; asimismo, sus relaciones interpersonales con sus colegas es óptimo. De igual forma, Munaza (2019), sus resultados alcanzados indicaron que el desempeño en los trabajadores de la entidad pública presentaron un nivel alto; en donde expusieron que sus metas

están orientadas con los propósitos institucionales, su trabajo eficiente y cuentan con las capacidades adecuadas para la realización de sus tareas. Por ende, el logro de metas puede ser empleado como referencia si es que el colaborador está cumpliendo con sus responsabilidades y conocer el grado de motivación de parte de la institución (Arbaiza, 2019).

El primer resultado específico obtenido nos muestra que existe un vínculo entre la selección del personal y el desempeño laboral; mediante el análisis estadístico de ($Rho=0.302$) y ($p = .0.019$), lo cual puso en manifiesto que la identificación eficiente de perfiles antes de la contratación del personal es esencial para lograr resultados excelentes por parte de los empleados en el desempeño de sus funciones. Los datos son contrastados con los encontrados por Mestas et al. (2021) los cuales determinaron que la elección de los trabajadores está positivamente relacionada con su eficiencia en el trabajo; ya que garantiza que los empleados posean las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas. Del mismo modo, Castro & Delgado (2020) llegaron a concluir que existe relación significativa entre los temas; mostrando que la selección rigurosa y transparente genera un mayor sentido de motivación y compromiso de parte de los servidores estatales.

Del mismo modo, los resultados son contrastados con la teoría de la expectativa de Vroom en 1970; en la que sustenta que la motivación desempeña un papel esencial en la productividad del personal; por consiguiente, la administración del capital humano, desde la etapa de elección de nuevos empleados, deben de considerar las expectativas de cada candidato para; esto implica evaluar si el candidato presenta una perspectiva realista de que su esfuerzo traerá consigo un adecuado desempeño y si es que valora las recompensas ofrecidas por la organización (De Moraes, 2018). La información expuesta pone en manifiesto que la selección del personal también permite asegurar que los colaboradores estén alineados con los valores y cultura de la institución, lo cual va a contribuir a un espacio de trabajo armonioso y a un mejor desempeño; al mismo tiempo, disminuye la probabilidad de que los colaboradores renuncien o busquen oportunidades en otros lugares.

El segundo resultado específico, se evidenció que existe relación entre la formación de talento humano y el rendimiento en el trabajo; a través del coeficiente de (Rho=0.382) y ($p = .003$) lo que indica que invertir en la formación de los colaboradores y evaluar sus aptitudes adquiridas a lo largo del proceso de capacitación va a influenciar en la productividad del colaborador. Las evidencias son semejantes con las presentadas por Gaspar (2021) quien llegó a concluir que la capacitación del personal por parte de las entidades estatales brinda la oportunidad de adquirir nuevas habilidades relevantes para el desempeño de las actividades dentro de la entidad. Por lo tanto, la capacitación del personal implica la planeación oportuna de los temas y contenido específico que se abordarán en el programa; de tal manera, que tenga un impacto significativo en la productividad del servidor público (Guerrero & Maldonado, 2020).

También, los resultados son contrastados con las evidencias de Mestas et al. (2021) donde mostraron que la dimensión capacitación mantiene una conexión directa tanto con la productividad laboral como con la calidad del trabajo que desempeñan; en ese sentido, contar con un cronograma detallado donde se establezcan las fechas, horas y el tiempo que durará la capacitación es importante para que las actividades se efectúen oportunamente; sobre todo para que tenga impacto significativo en desempeño del trabajador (Arbaiza, 2019). Al mismo tiempo, los datos se relacionan con la teoría X y la teoría Y fundamentada por Douglas Mc Gregor en 1960, en donde sustenta que los responsables de la administración del capital humano deben considerar que, para incrementar la eficiencia laboral de los empleados, deben centrarse en enseñar habilidades específicas y necesarias en el área de trabajo, mediante capacitaciones a fin de que cuenten con los medios necesarios para el desarrollo efectivo de sus labores (Demir et al., 2020).

En virtud con el análisis del resultado, cabe señalar que la capacitación del personal repercute significativamente el desempeño laboral; porque mejora las habilidades y aptitudes del servidor público; a su vez, permite la adaptación al cambio, incrementa la motivación y compromiso, reduce errores y maximiza la calidad del trabajo; es decir, diseñar un plan de formación para el personal nuevo como para los que ya labora en la organización, es crucial para que la entidad

cumplan con objetivos programados; debido a que un personal capacitado va a contribuir de manera a más efectiva en la producción de las actividades.

Concerniente al resultado específico número tres, se demostró que no existe relación entre la compensación y el desempeño laboral; a través del nivel de significancia ($p = .432$), contrario a esta información Alanya et al. (2021) concluyeron que existe relación considerable entre los temas; indicando que ofrecer salarios competitivos y contar con políticas claras de compensación en las entidades es un elemento importante para estimular el rendimiento del empleado. De igual forma, Lema et al. (2022) presentó resultados contrarios con el del estudio; en vista que estimaron que la compensación tiene repercusión significativa en la productividad de los trabajadores; esto quiere decir que la equidad salarial como las políticas de compensación tienen implicancias en el comportamiento del trabajador y cumplimiento de sus actividades (Arbaiza, 2019).

De igual forma, las evidencias son contrastadas con la teoría de la expectativa de Vroom en 1970, en la cual explican sobre las recompensas que esperan recibir los colaboradores en relación con las labores que realizan en el seno de la entidad; por lo tanto, los gerentes deben encargarse de que las composiciones estén claramente vinculadas con su desempeño, al mismo tiempo, creen sistemas de evaluación del rendimiento laboral transparentes y justos para asegurar que los servidores estatales perciban una relación clara entre el esfuerzo y las recompensas (De Moraes, 2018). Todo esto quiere decir que una compensación adecuada puede influir en la productividad y rendimiento de los colaboradores; sin embargo, no es el único factor que tiene repercusión significativa con el fin de alcanzar la eficacia en la ejecución de las tareas profesionales.

En el cuarto resultado, se expuso la relación significativa entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral, mediante el coeficiente de ($Rho=0.432$) y ($p = .001$); demostraron que la comunicación interna, manejo de conflictos y los canales de retroalimentación son esenciales para mostrar al colaborar que la entidad se preocupa por su desarrollo y rendimiento en sus actividades laborales. Las evidencias son semejantes con los de Alanya et al. (2021) quienes concluyeron que se encuentra una conexión favorable entre las variables analizadas; postulando que

los procedimientos eficaces para abordar conflictos entre los colaboradores repercute en el desenvolvimiento laboral. Los resultados también son análogos con los encontrados por Castro & Delgado (2020); debido a que mostraron la correlación positiva entre la administración de conflictos y la eficacia en el trabajo; indicando que al mejorar el manejo de problemas que pueden presentarse en el centro laboral, mejor será la contribución en el área de trabajo.

Los datos presentan vinculación con la teoría de los factores, expuesta por Frederick Herzberg en 1959, donde refuerzan que las evidencias mostradas en el estudio; en lo que concierne a la capacidad que debe tener la gestión de los recursos humanos para dar solución a situaciones que puedan presentarse dentro del equipo de trabajo; asimismo, reconocer los elementos motivadores que impulsan el compromiso de los colaboradores (King & Vaiman, 2019). La información expuesta quiere decir que las organizaciones estatales deben esforzarse por ofrecer oportunidades de logro personal, reconocimiento y ayudar a identificar fuentes de insatisfacción a fin de abordarlas adecuadamente; de tal manera que el colaborador se sienta escuchado y se comprometa con la institución.

En última instancia, es oportuno detallar las limitaciones relacionadas con el estudio; estas estuvieron centradas en las carencias de estudios previos en el mismo entorno, lo que dificultó la contrastación de resultados e identificación de tendencias; asimismo, los datos encontrados no pudieron ser generalizados a otros contextos; debido a que se centró en una sola entidad. Por otro lado, dentro de sus fortalezas se encuentra principalmente en el respaldo del marco teórico y metodológico que se empleó en la ejecución del trabajo investigativo, asegurando la utilidad y pertinencia del estudio y a su vez sirva como base en futuros proyectos vinculados con los temas.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la relación positiva de escasa magnitud entre la administración del capital humano y la variable rendimiento laboral de los empleados de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; a través del coeficiente de Rho de Spearman ($\rho = .447$); asimismo, el p-valor obtenido ($.000 < 0.01$); por ende, se admitió la hipótesis alterna del estudio.
2. Se ha estimado la correlación positiva de naturaleza débil entre la elección de los empleados y el rendimiento laboral de los trabajadores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; evidenciado a través del coeficiente $\rho = .302$ y el p-valor obtenido ($.019 < 0.05$), evidenciando la conexión relevante entre las variables; en este sentido, se confirma la hipótesis formulada por el investigador.
3. Se calculó la correlación positiva de baja intensidad entre la formación del capital humano y el rendimiento laboral de los empleados de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; debido a que el coeficiente de $\rho = .382$ y p-valor obtenido ($.003 < 0.01$), lo cual señala la conexión importante entre las variables; estos resultados respaldan la hipótesis formulada en la investigación.
4. Se concluyó que no hay una correlación estadísticamente significativa entre la remuneración y el rendimiento laboral de los empleados de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; debido a que el p-valor supera el umbral de decisión establecido ($p \geq 0,05$).
5. Se calculó la correlación positiva de baja intensidad entre la administración de conflictos y el rendimiento laboral de los empleados de una Municipalidad Distrital de Cajamarca; mediante el coeficiente de $\rho = ,432$; además, el p-valor obtenido ($.001 < 0.01$), indicando la relación significativa entre los temas; la información respalda la hipótesis alterna del estudio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al responsable de gestión de talento humano, implementar procesos de evaluación continua para medir el desempeño individual de los colaboradores; asimismo, desarrollar estrategias a largo plazo para identificar, retener y desarrollar el talento dentro de la organización; de manera que se alcance el triunfo global de la entidad.
2. Al encargado de administración de capital humano, mejorar y optimizar los procesos de selección de personal para asegurar que se identifiquen y seleccionen candidatos con las habilidades y competencias clave necesarias para el éxito en sus roles; además, establecer criterios de evaluación claros y estandarizados para la identificación de perfiles que puedan contribuir a maximizar el equipo de trabajo.
3. Al responsable de gestión de talento humano, desarrollar programas de capacitación personalizados que se alineen con las competencias y habilidades requeridas para cada puesto; estos planes deben ser adaptables y ajustarse a las necesidades personales de los empleados. Además, implementar sistemas de evaluación constante para valorar el efecto de los planes en el rendimiento en el trabajo.
4. Al encargado de administración de capital humano, evaluar la estrategia actual de compensación para garantizar que sea competitiva y alineada con el mercado; donde se deba considerar la realización de estudios salariales para asegurar que la remuneración sea justa y atractiva para los colaboradores. También, asegurarse de que exista transparencia en la comunicación salarial para crear condiciones propicias en el desempeño laboral.
5. Al encargado de administración de capital humano, implementar normas y protocolos claros para la resolución de conflictos; asegurándose de que los empleados conozcan los procedimientos para abordar problemas y se sientan cómodos utilizando los canales establecidos. Además, fomentar una cultura de comunicación clara y abierta para prevenir o resolver inconvenientes; al mismo tiempo, contribuya en el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aduna, A., García, E., & Chávez, É. (2017). Modelos de gestión de Recursos Humanos. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 4(8), 1-10. <https://doi.org/10.29057/ESTR.V4I8.2384>
- Al Jawali, H., Darwish, T. K., Scullion, H., & Haak-Saheem, W. (2022). Talent management in the public sector: Empirical evidence from the emerging economy of Dubai. *International Journal of Human Resource Management*, 33(11), 2256-2284. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.2001764>
- Alanya, J., Collantes, Y., Chambi, A., & Rojas, N. (2021). Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú. *Revista Propuestas Educativas*, 3(6), 129-139.
- Arbaiza, L. (2019). *Liderazgo Y Comportamiento Organizacional* (1.^a ed.). ALFAOMEGA ESAN. <https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784527/Liderazgo+Y+Comportamiento+Organizacional>
- Arteaga, Y., Porraspita, D., & Negrín, D. (2021). Metodología para diagnosticar la gestión de la política laboral en el municipio Viñales. *Retos de la Dirección*, 15(1), 104-131.
- Auris, D., Colquepisco, N., Cuba, S., & Vilca, M. (2021). Pautas para la elaboración de un artículo científico modelo IMRyD. *Revista Innova Educación*, 3(1), 6-19. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.05.004>
- Baccara, M., Lee, S., & Yariv, L. (2023). Task allocation and on-the-job training. *Journal of Economic Theory*, 207, 105587. <https://doi.org/10.1016/j.jet.2022.105587>

- Baird, M. D., Engberg, J., & Gutierrez, I. A. (2022). RCT evidence on differential impact of US job training programmes by pre-training employment status. *Labour Economics*, 75, 102140. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102140>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/S12913-018-3149-Z>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. <https://doi.org/10.36791/TCG.V0I15.90>
- Bryson, A., & White, M. (2021). High-performance work systems and the performance of public sector workplaces in Britain. *Oxford Economic Papers*, 73(3), 1057-1076. <https://doi.org/10.1093/OEP/GPAB004>
- Castellares, R., & Huarancca, M. (2021). El trabajador público en el Perú. *Moneda*. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-190/moneda-190-05.pdf>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Cruzado, L., & Alomia, D. (2020). Desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lince. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 31-36. <https://doi.org/10.17162/RIVA.V7I1.1414>
- Cubas, N., Gonzales, L., Díaz Martín, Polo, B., De la Cruz, R., González, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los

- trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza—Amazonas. *Pakamuros*, 10(2), 56-68.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>
- De Moraes, R. (2018). Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. *Revista de Ciências Gerenciais*, 22(36), 134-141.
<https://doi.org/10.17921/1415-6571.2018V22N36P134-141>
- Demir, M., Amazeen, P. G., & Cooke, N. J. (2020). Examining human-autonomy team interaction and explicable behavior in a dynamic LEGO construction task. *Procedia Computer Science*, 168(1), 195-201.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.02.270>
- Ekhsan, M., Daspar, R., & Perkasa, D. (2023). The Impact of Talent Management on Employee Performance Mediated by Employee Engagement. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1821-1834.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Gárate, J., Palomino, G., & Pashanasi, B. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: Una revisión Latinoamericana de literatura. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174.
- Gaspar, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(8), 318-329. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i8>

- Getahun, G., & Brhane, F. (2020). Determinant of employee performance in public organization: The case of dessie city Municipality office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(1), 1-13.
- Guerrero, P., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 17-26.
- Hassanein, F., & Özgüt, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability*, 14(22). <https://doi.org/10.3390/su142215365>
- Haziati, M. Al. (2021). Development of framework for talent management in the global context. *Open Journal of Business and Management*, 09(04), 1-11. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.94096>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3.
- Ibrahim, N. S. (2023). The effect of talent management strategies on fostering innovation in organization. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3), 962-968. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i3/16687>
- Ipanaqué-Zapata, M., Figueroa-Quiñones, J., Bazalar-Palacios, J., Arhuis-Inca, W., Quiñones-Negrete, M., & Villarreal-Zegarra, D. (2023). Research skills for university students' thesis in E-learning: Scale development and validation in Peru. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2023.E13770>
- King, K. A., & Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ*

- Business Research Quarterly*, 22(3), 194-206.
<https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Lema, J., González, L., & Guerrero, C. (2022). Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato. *Journal of science and research*, 7(3), 1-19.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
- Mariani, M., Machado, I., & Nambisan, S. (2023). Types of innovation and artificial intelligence: A systematic quantitative literature review and research agenda. *Journal of Business Research*, 155, 113364.
<https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2022.113364>
- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista de empresa y gobierno*, 1(2), 21-29.
<https://doi.org/10.35622/J.RG.2021.02.002>
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81. <https://doi.org/10.1111/PUAR.12839>
- Mucha-Hospinal, L., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M., & Alania-Contreras, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 253. <https://doi.org/10.37711/DESAFIOS.2021.12.1.253>

- Munaza, B. (2019). Impact of talent management practices on employee performance: An empirical study among healthcare employees. *SE/SENSE*, 2(1), 22-32.
- Na, K. (2021). The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 47. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010047>
- Nguyen, T. Q., Nguyen, A. T., Tran, A. L., Le, H. T., Le, H. H. T., & Vu, L. P. (2021). Do workers benefit from on-the-job training? New evidence from matched employer-employee data. *Finance Research Letters*, 40, 101664. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101664>
- Nura, M., & Mohammed, A. (2018). Public relations and employee performance in Nigerian Institutions of Higher Learning. *Informasi*, 48(2), 267-279. <https://doi.org/10.21831/INFORMASI.V48I2.21972>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.
- Palma-Avellán, A. M. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(7), 52-69. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i7.92>
- Palmar, R., & Valero, J. (2022). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.

- Panduro, R., & Casa, E. (2021). Relación de la motivación laboral como determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública del Perú. *Sathari*, 17(1), 34-44.
- Putri, S. N., & Sary, F. P. (2023). Influence of talent management and core values on employee performance in state—Owned enterprises in Bandung. *Journal of management and entrepreneurship research*, 04(1), 30-42. <https://doi.org/10.34001/jmer.2023.6.04.1-36>
- Ruiz, F., & Cervantes, R. (2021). Revisión Bibliográfica: La Metodología del Aprendizaje basado en la Investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1079-1093. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.312
- Saleem, F., Malik, M., & Saddiqa, S. (2021). Work stress hampering employee performance during COVID-19: Is safety culture needed? *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.655839/BIBTEX>
- Shin, M. G., Kim, Y.-K., Kim, S.-Y., & Kang, D. M. (2020). Relationship Between Job Training and Subjective Well-being In Accordance With Work Creativity, Task Variety, and Occupation. *Safety and Health at Work*, 11(4), 466-478. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.006>
- Terán-Bustamante, A., Ramírez-Castillo, C. E., & Martínez-Velasco, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 15(3), 435-454. <https://doi.org/10.21919/REMEF.V15I3.516>
- Tuesta, J., Angulo, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641.

- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473. <https://doi.org/10.37481/SJR.V5I2.528>
- Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An analysis of the relationship between occupational stress and employee job performance in public health care institutions: A case study of public hospitals in Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V17I0.1079>
- Zambrano-Macías, A. E., & Esquivel-García, R. (2022). *Comprehensive human talent management model to strengthen the job performance of public sector officials*. 7(9). <https://doi.org/10.23857/pc.v7i8>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Guerrero & Maldonado (2020) sostienen que la gestión del talento implica invertir en el desarrollo y la optimización de los colaboradores para cumplir con los objetivos organizacionales.	Para la evaluación de la variable se diseñará un cuestionario en base a sus dimensiones e indicadores.	Selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de perfiles - Evaluación - Selección 	Ordinal
			Capacitación al talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Ejecución - Evaluación 	
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> - Competitividad salarial - Equidad salarial - Políticas de compensación 	
			Gestión de conflicto	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna - Manejo adecuado de conflictos - Canales de retroalimentación 	
Desempeño laboral	Es el comportamiento que tienen los colaboradores orientados a lograr una meta determinada, y que puede ser medido en función a las competencias individuales y la contribución que	Para evaluar al desempeño laboral, se empleará un cuestionario, el cual estará comprendido por sus dimensiones e indicadores.	Habilidades de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de trabajo - Habilidades en la toma de decisiones 	Ordinal
			Metas y resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación de resultado - Organización - Calidad de trabajo 	
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Motivación - Relaciones interpersonales - Iniciativa 	

	brindan a la entidad (Arbaiza, 2019)				
--	---	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario – Gestión de talento humano

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca.

Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas. Instrucciones:

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario,

ESCALA VALORATIVA siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°	Gestión de talento humano	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Selección del personal					
1.	Se identifica de manera efectiva los perfiles de los candidatos requeridos para sus puestos vacantes					
2.	Los evaluadores en el proceso de selección cuentan con los conocimientos y competencias requeridas.					
3.	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos					
4.	El proceso de selección de personal en la institución se basa en criterios justos y relevantes para los puestos vacantes					
5.	La selección de los candidatos es comunicado oportunamente.					
	Dimensión: Capacitación al talento humano	1	2	3	4	5

6.	Se planifica los temas y contenidos específicos que se abordarán en los programas de capacitación					
7.	En la planificación se elabora un cronograma detallado que establezca las fechas, horarios y duración de las actividades de capacitación					
8.	Durante la ejecución de la capacitación se lleva un registro detallado de todas las actividades de capacitación realizadas por los empleados, incluyendo fechas, duración, contenido y asistentes					
9.	Durante la ejecución de la capacitación el trabajador dispone de los recursos materiales necesarios para su aprendizaje					
10.	Se realizan evaluaciones formales para medir el nivel de conocimientos, habilidades y competencias adquiridos por los empleados					
	Dimensión: Compensación	1	2	3	4	5
11.	Se ofrece salarios competitivos en comparación con otras organizaciones similares en el mercado laboral					
12.	Existe equidad salarial en la institución independientemente a la antigüedad del trabajador					
13.	Existe equidad salarial independientemente a la posición laboral del colaborador.					
14.	Las políticas de compensación en la institución son claras y bien comunicadas a los empleados					
15.	Las políticas de compensación se cumplen objetivamente					
	Dimensión: Gestión de conflicto					
16.	Se promueve una comunicación interna efectiva entre los colaboradores para prevenir y resolver conflictos de manera oportuna					
17.	Los jefes de áreas de la institución están capacitados para gestionar conflictos de manera adecuada					
18.	Existen políticas y procedimientos eficaces para abordar y resolver conflictos entre los colaboradores de manera justa					
19.	Existen canales de retroalimentación que permiten a los colaboradores expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera abierta.					
20.	Las opiniones de los colaboradores se toman en cuenta y se utilizan para mejorar la gestión de conflictos en la institución.					



Cuestionario – Desempeño laboral

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2023.

Esta encuesta tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos por lo que le solicitamos SINCERIDAD en sus respuestas. Instrucciones:

Marque usted con una X el numeral de respuesta que considere pertinente de acuerdo con lo señalado en el enunciado del presente cuestionario,

ESCALA VALORATIVA siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Consentimiento informado: Acepto participar en el trabajo de investigación por medio de la aplicación del instrumento Si (.....) No (.....)

N°		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Habilidades de trabajo					
1.	Tiene el conocimiento necesario para desarrollar sus actividades laborales					
2.	Su conocimiento de trabajo le permite cumplir con los objetivos planteados en la institución					
3.	Cuenta con las habilidades requeridas para tomar decisiones que ayuden a cumplir efectivamente las tareas laborales.					
4.	Desarrolla efectivamente sus habilidades dentro de su área de trabajo					
5.	La institución le brinda los recursos para fortalecer su habilidades laborales.					
	Dimensión: Metas y resultados	1	2	3	4	5
6.	Sabe usted su orientación del resultados que debe cumplir en la organización					
7.	Organiza sus actividades de manera oportuna					

8.	Organiza sus labores con ayuda de sus compañeros para cumplir las metas de la institución					
9.	La calidad de trabajo que desarrolla le ha permitido ascender de puesto					
10.	La calidad de trabajo que desarrolla ayuda a cumplir con los objetivos de la institución-					
	Dimensión: Comportamiento	1	2	3	4	5
11.	Desarrolla el trabajo en equipo para un mejor desarrollo de las tareas laborales					
12.	El trabajo en equipo se desarrolla de manera adecuada en la organización					
13.	Se siente motivado con el cargo que ocupa en la institución					
14.	La organización desarrolla actividades recreativas que motiva a los funcionarios					
15.	Las relaciones interpersonales en la organización son efectiva					

Anexo 3. Evaluación de ficha de expertos



ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 19 de octubre de 2023

Señora.

Mg. Nieves del Pilar Pizzan Tomanguillo.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Leiva Múndaca, Diana Yomar

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nieves del pilar Pizzán Tomanguillo
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública
Institución donde labora:	CNL ASESORES SAC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Nombre de la Prueba:	Gestión de talento humano y desempeño laboral
Autor:	Leiva Mundaca, Diana Yomar
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Municipalidad Distrital de Cajamarca
Significación:	Variable: Gestión del Talento humano Dimensión: Selección del personal - Identificación de perfiles - Evaluación - Selección del personal Dimensión: Capacitación al talento humano - Planificación - Ejecución - Evaluación Dimensión: compensación - Competitividad salarial - Equidad salarial - Políticas de compensación Dimensión: Gestión de conflicto

	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación interna- Manejo adecuado de conflictos- Canales de retroalimentación Dimensión: Habilidades de trabajo <ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de trabajo- Habilidades en la toma de decisiones Dimensión: Metas y resultados <ul style="list-style-type: none">- Orientación de resultado- Organización- Calidad de trabajo Dimensión: Comportamiento <ul style="list-style-type: none">- Trabajo en equipo- Motivación- Relaciones interpersonales- Iniciativa
--	--

4. **Soporte teórico:** teoría de los factores, fundamentada por Federick Herzberg en 1959, la teoría X, la teoría Y fundamentada por Douglas Mc Gregor en 1960, teoría general de los sistemas de Werther y Davis en 1991, teoría de la expectativa de Vroom en 1970



Variable	dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Selección del personal - Capacitación al talento humano - Compensación - Gestión de conflicto 	Guerrero & Maldonado (2020) sostienen que la gestión del talento implica invertir en el desarrollo y la optimización de los colaboradores para cumplir con los objetivos organizacionales.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de trabajo - Metas y resultados - Comportamiento 	Es el comportamiento que tienen los colaboradores orientados a lograr una meta determinada, y que puede ser medido en función a las competencias individuales y la contribución que brindan a la entidad (Arbaiza, 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano" y "Desempeño laboral", elaborado por Antony Omar Baltazar Oblitas Cruz en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



Dimensiones del instrumento: Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Selección del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de perfiles	La institución identifica de manera efectiva los perfiles de los candidatos requeridos para sus puestos vacantes	4	4	4	
	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos	4	4	4	
Evaluación	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos	4	4	4	
	El proceso de selección de personal en la institución se basa en criterios justos y relevantes para los puestos vacantes	4	4	4	
Selección	La selección de los candidatos es comunicado oportunamente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación al talento humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Se planifica los temas y contenidos específicos que se abordarán en los programas de capacitación	4	4	4	
	En la planificación se elabora un cronograma detallado que establezca las fechas, horarios y duración de las actividades de capacitación	4	4	4	
Ejecución	Durante la ejecución de la capacitación se lleva un registro detallado de todas las actividades de capacitación realizadas por los empleados, incluyendo fechas, duración, contenido y asistentes	4	4	4	
	Durante la ejecución de la capacitación el trabajador dispone de los recursos materiales necesarios para su aprendizaje	4	4	4	
Evaluación	Se realizan evaluaciones formales para medir el nivel de conocimientos,	4	4	4	



habilidades y competencias adquiridos por los empleados				
---	--	--	--	--

• Tercer dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad salarial	Se ofrece salarios competitivos en comparación con otras organizaciones similares en el mercado laboral	4	4	4	
Equidad salarial	Existe equidad salarial en la institución independientemente a la antigüedad del trabajador	4	4	4	
	Existe equidad salarial independientemente a la posición laboral del colaborador.	4	4	4	
Políticas de compensación	Las políticas de compensación en la institución son claras y bien comunicadas a los empleados	4	4	4	
	Las políticas de compensación se cumplen objetivamente	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Gestión de conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación interna	Se promueve una comunicación interna efectiva entre los colaboradores para prevenir y resolver conflictos de manera oportuna	4	4	4	
Manejo adecuado de conflictos	Los jefes de áreas de la institución están capacitados para gestionar conflictos de manera adecuada	4	4	4	
	Existen políticas y procedimientos eficaces para abordar y resolver conflictos entre los colaboradores de manera justa	4	4	4	
Canales de retroalimentación	Existen canales de retroalimentación que permiten a los colaboradores expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera abierta.	4	4	4	
	Las opiniones de los colaboradores se toman en cuenta y se utilizan para mejorar la gestión de conflictos en la institución.	4	4	4	



Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidades de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de trabajo	Tiene el conocimiento necesario para desarrollar sus actividades laborales	4	4	4	
	Su conocimiento de trabajo le permite cumplir con los objetivos planteados en la institución	4	4	4	
Habilidades en la toma de decisiones	Cuenta con las habilidades requeridas para tomar decisiones que ayuden a cumplir efectivamente las tareas laborales.	4	4	4	
	Desarrolla efectivamente sus habilidades dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	La institución le brinda los recursos para fortalecer su habilidades laborales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Metas y resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación de resultado	Sabe usted su orientación del resultados que debe cumplir en la organización	4	4	4	
Organización	Organiza sus actividades de manera oportuna	4	4	4	
	Organiza sus laborales con ayuda de sus compañeros para cumplir las metas de la institución	4	4	4	
Orientación de resultado	La calidad de trabajo que desarrolla le ha permitido ascender de puesto	4	4	4	
	La calidad de trabajo que desarrolla ayuda a cumplir con los objetivos de la institución-	4	4	4	



- Tercer dimensión: Comportamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Desarrolla el trabajo en equipo para un mejor desarrollo de las tareas laborales	4	4	4	
	El trabajo en equipo se desarrolla de manera adecuada en la organización	4	4	4	
Motivación	Se siente motivado con el cargo que ocupa en la institución	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales en la organización son efectiva	4	4	4	
Iniciativa	Demuestra iniciativa para desarrollar una actividad atribuida.	4	4	4	


Mtra. CPC Nieves del Pilar Pizzón T.
COD. 052 - 219018
DNI: 71113054

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Leiva Mundaca, Diana Yomar

4. DECISIÓN:

El instrumento cumple con los criterios metodológicos para su aplicación

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 29 de Octubre de 2023

 Mtra. CPC Nieves del Pilar Pizzan I. COD. 052 - 219018 DNI: 71113054	
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PIZZAN TOMANGUILLO
Nombres	NIEVES DEL PILAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	71113054

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	09/10/2023
Resolución/Acta	0659-2023-UCV
Diploma	052-219018
Fecha Matrícula	04/04/2022
Fecha Egreso	15/08/2023

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001612016



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/12/2023 23:07:58-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 19 de octubre de 2023

Señora.

Mg. Nilda Acuña Huanca.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Gestión.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Leiva Mundaca, Diana Yomar

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Nilda Acuña Huanca	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos	
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Huabal- Jaén	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años ()

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Nombre de la Prueba:	Gestión de talento humano y desempeño laboral
Autor:	Leiva Mundaca, Diana Yomar
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Huabal- Jaén.
Significación:	Variable: Gestión del Talento humano Dimensión: Selección del personal - Identificación de perfiles - Evaluación - Selección del personal Dimensión: Capacitación al talento humano - Planificación - Ejecución - Evaluación Dimensión: compensación - Competitividad salarial - Equidad salarial - Políticas de compensación Dimensión: Gestión de conflicto - Comunicación interna



	<ul style="list-style-type: none">- Manejo adecuado de conflictos- Canales de retroalimentación Dimensión: Habilidades de trabajo <ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de trabajo- Habilidades en la toma de decisiones Dimensión: Metas y resultados <ul style="list-style-type: none">- Orientación de resultado- Organización- Calidad de trabajo Dimensión: Comportamiento <ul style="list-style-type: none">- Trabajo en equipo- Motivación- Relaciones interpersonales- Iniciativa
--	---

4. **Soporte teórico:** teoría de los factores, fundamentada por Frederick Herzberg en 1959, la teoría X, la teoría Y fundamentada por Douglas Mc Gregor en 1960, teoría general de los sistemas de Werther y Davis en 1991, teoría de la expectativa de Vroom en 1970

Variable	dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Selección del personal - Capacitación al talento humano - Compensación - Gestión de conflicto 	Guerrero & Maldonado (2020) sostienen que la gestión del talento implica invertir en el desarrollo y la optimización de los colaboradores para cumplir con los objetivos organizacionales.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de trabajo - Metas y resultados - Comportamiento 	Es el comportamiento que tienen los colaboradores orientados a lograr una meta determinada, y que puede ser medido en función a las competencias individuales y la contribución que brindan a la entidad (Arbaiza, 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano" y "Desempeño laboral", elaborado por Antony Omar Baltazar Oblitas Cruz en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



Dimensiones del instrumento: Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Selección del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de perfiles	La institución identifica de manera efectiva los perfiles de los candidatos requeridos para sus puestos vacantes	4	4	4	
	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos	4	4	4	
Evaluación	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos	4	4	4	
	El proceso de selección de personal en la institución se basa en criterios justos y relevantes para los puestos vacantes	4	4	4	
Selección	La selección de los candidatos es comunicado oportunamente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación al talento humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Se planifica los temas y contenidos específicos que se abordarán en los programas de capacitación	4	4	4	
	En la planificación se elabora un cronograma detallado que establezca las fechas, horarios y duración de las actividades de capacitación	4	4	4	
Ejecución	Durante la ejecución de la capacitación se lleva un registro detallado de todas las actividades de capacitación realizadas por los empleados, incluyendo fechas, duración, contenido y asistentes	4	4	4	
	Durante la ejecución de la capacitación el trabajador dispone de los recursos materiales necesarios para su aprendizaje	4	4	4	
Evaluación	Se realizan evaluaciones formales para medir el nivel de conocimientos,	4	4	4	



habilidades y competencias adquiridos por los empleados				
---	--	--	--	--

• Tercer dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad salarial	Se ofrece salarios competitivos en comparación con otras organizaciones similares en el mercado laboral	4	4	4	
Equidad salarial	Existe equidad salarial en la institución independientemente a la antigüedad del trabajador	4	4	4	
	Existe equidad salarial independientemente a la posición laboral del colaborador.	4	4	4	
Políticas de compensación	Las políticas de compensación en la institución son claras y bien comunicadas a los empleados	4	4	4	
	Las políticas de compensación se cumplen objetivamente	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Gestión de conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación interna	Se promueve una comunicación interna efectiva entre los colaboradores para prevenir y resolver conflictos de manera oportuna	4	4	4	
Manejo adecuado de conflictos	Los jefes de áreas de la institución están capacitados para gestionar conflictos de manera adecuada	4	4	4	
	Existen políticas y procedimientos eficaces para abordar y resolver conflictos entre los colaboradores de manera justa	4	4	4	
Canales de retroalimentación	Existen canales de retroalimentación que permiten a los colaboradores expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera abierta.	4	4	4	
	Las opiniones de los colaboradores se toman en cuenta y se utilizan para mejorar la gestión de conflictos en la institución.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidades de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de trabajo	Tiene el conocimiento necesario para desarrollar sus actividades laborales	4	4	4	
	Su conocimiento de trabajo le permite cumplir con los objetivos planteados en la institución	4	4	4	
Habilidades en la toma de decisiones	Cuenta con las habilidades requeridas para tomar decisiones que ayuden a cumplir efectivamente las tareas laborales.	4	4	4	
	Desarrolla efectivamente sus habilidades dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	La institución le brinda los recursos para fortalecer su habilidades laborales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Metas y resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación de resultado	Sabe usted su orientación del resultados que debe cumplir en la organización	4	4	4	
Organización	Organiza sus actividades de manera oportuna	4	4	4	
	Organiza sus laborales con ayuda de sus compañeros para cumplir las metas de la institución	4	4	4	
Orientación de resultado	La calidad de trabajo que desarrolla le ha permitido ascender de puesto	4	4	4	
	La calidad de trabajo que desarrolla ayuda a cumplir con los objetivos de la institución-	4	4	4	



- Tercer dimensión: Comportamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Desarrolla el trabajo en equipo para un mejor desarrollo de las tareas laborales	4	4	4	
	El trabajo en equipo se desarrolla de manera adecuada en la organización	4	4	4	
Motivación	Se siente motivado con el cargo que ocupa en la institución	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales en la organización son efectiva	4	4	4	
Iniciativa	Demuestra iniciativa para desarrollar una actividad atribuida.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 46884296

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral

3. TESISTA:

Leiva Mundaca, Diana Yomar

4. DECISIÓN:

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Octubre de 2023

 <hr/> <p>Firma/DNI 46884296 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos ACUÑA HUANCA
Nombres NILDA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 46884296

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición 21/02/22
Resolución/Acta 0067-2022-UCV
Diploma 052-149339
Fecha Matrícula 31/08/2020
Fecha Egreso 01/02/2022

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001612009



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 23:01:41-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 19 de octubre de 2023

Señor (a)

Mg. Sony Yaret Quispe Altamirano.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Leiza Mundaca, Diana Yomar

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sony Yaret Quispe Altamirano		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Sub Gerencia de Recursos Humanos		
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Cutervo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)		
	Más de 5 años ()		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala de Lickert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)

Nombre de la Prueba:	Gestión de talento humano y desempeño laboral
Autor:	Leiva Mundaca, Diana Yomar
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de Huabal- Jaén
Significación:	Variable: Gestión del Talento humano Dimensión: Selección del personal - Identificación de perfiles - Evaluación - Selección del personal Dimensión: Capacitación al talento humano - Planificación - Ejecución - Evaluación Dimensión: compensación - Competitividad salarial - Equidad salarial - Políticas de compensación Dimensión: Gestión de conflicto - Comunicación interna



	<ul style="list-style-type: none">- Manejo adecuado de conflictos- Canales de retroalimentación Dimensión: Habilidades de trabajo <ul style="list-style-type: none">- Conocimiento de trabajo- Habilidades en la toma de decisiones Dimensión: Metas y resultados <ul style="list-style-type: none">- Orientación de resultado- Organización- Calidad de trabajo Dimensión: Comportamiento <ul style="list-style-type: none">- Trabajo en equipo- Motivación- Relaciones interpersonales- Iniciativa
--	---

4. **Soporte teórico:** teoría de los factores, fundamentada por Federick Herzberg en 1959, la teoría X, la teoría Y fundamentada por Douglas Mc Gregor en 1960, teoría general de los sistemas de Werther y Davis en 1991, teoría de la expectativa de Vroom en 1970

Variable	dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	<ul style="list-style-type: none"> - Selección del personal - Capacitación al talento humano - Compensación - Gestión de conflicto 	Guerrero & Maldonado (2020) sostienen que la gestión del talento implica invertir en el desarrollo y la optimización de los colaboradores para cumplir con los objetivos organizacionales.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de trabajo - Metas y resultados - Comportamiento 	Es el comportamiento que tienen los colaboradores orientados a lograr una meta determinada, y que puede ser medido en función a las competencias individuales y la contribución que brindan a la entidad (Arbaiza, 2019)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión del talento humano" y "Desempeño laboral", elaborado por Antony Omar Baltazar Oblitas Cruz en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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



Dimensiones del instrumento: Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Selección del personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de perfiles	La institución identifica de manera efectiva los perfiles de los candidatos requeridos para sus puestos vacantes	4	4	4	
	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos	4	4	4	
Evaluación	La evaluación de los perfiles de candidatos en la institución es un proceso transparente y basado en criterios objetivos	4	4	4	
	El proceso de selección de personal en la institución se basa en criterios justos y relevantes para los puestos vacantes	4	4	4	
Selección	La selección de los candidatos es comunicado oportunamente.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación al talento humano

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación	Se planifica los temas y contenidos específicos que se abordarán en los programas de capacitación	4	4	4	
	En la planificación se elabora un cronograma detallado que establezca las fechas, horarios y duración de las actividades de capacitación	4	4	4	
Ejecución	Durante la ejecución de la capacitación se lleva un registro detallado de todas las actividades de capacitación realizadas por los empleados, incluyendo fechas, duración, contenido y asistentes	4	4	4	
	Durante la ejecución de la capacitación el trabajador dispone de los recursos materiales necesarios para su aprendizaje	4	4	4	
Evaluación	Se realizan evaluaciones formales para medir el nivel de conocimientos,	4	4	4	



	habilidades y competencias adquiridos por los empleados				
--	---	--	--	--	--

• Tercer dimensión: Compensación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad salarial	Se ofrece salarios competitivos en comparación con otras organizaciones similares en el mercado laboral	4	4	4	
	Existe equidad salarial en la institución independientemente a la antigüedad del trabajador	4	4	4	
Equidad salarial	Existe equidad salarial independientemente a la posición laboral del colaborador.	4	4	4	
	Las políticas de compensación en la institución son claras y bien comunicadas a los empleados	4	4	4	
Políticas de compensación	Las políticas de compensación se cumplen objetivamente	4	4	4	

• Cuarta dimensión: Gestión de conflicto

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación interna	Se promueve una comunicación interna efectiva entre los colaboradores para prevenir y resolver conflictos de manera oportuna	4	4	4	
Manejo adecuado de conflictos	Los jefes de áreas de la institución están capacitados para gestionar conflictos de manera adecuada	4	4	4	
	Existen políticas y procedimientos eficaces para abordar y resolver conflictos entre los colaboradores de manera justa	4	4	4	
Canales de retroalimentación	Existen canales de retroalimentación que permiten a los colaboradores expresar sus preocupaciones y sugerencias de manera abierta.	4	4	4	
	Las opiniones de los colaboradores se toman en cuenta y se utilizan para mejorar la gestión de conflictos en la institución.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Habilidades de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de trabajo	Tiene el conocimiento necesario para desarrollar sus actividades laborales	4	4	4	
	Su conocimiento de trabajo le permite cumplir con los objetivos planteados en la institución	4	4	4	
Habilidades en la toma de decisiones	Cuenta con las habilidades requeridas para tomar decisiones que ayuden a cumplir efectivamente las tareas laborales.	4	4	4	
	Desarrolla efectivamente sus habilidades dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	La institución le brinda los recursos para fortalecer su habilidades laborales.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Metas y resultados

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Orientación de resultado	Sabe usted su orientación del resultados que debe cumplir en la organización	4	4	4	
Organización	Organiza sus actividades de manera oportuna	4	4	4	
	Organiza sus laborales con ayuda de sus compañeros para cumplir las metas de la institución	4	4	4	
Orientación de resultado	La calidad de trabajo que desarrolla le ha permitido ascender de puesto	4	4	4	
	La calidad de trabajo que desarrolla ayuda a cumplir con los objetivos de la institución-	4	4	4	



- Tercer dimensión: Comportamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Trabajo en equipo	Desarrolla el trabajo en equipo para un mejor desarrollo de las tareas laborales	4	4	4	
	El trabajo en equipo se desarrolla de manera adecuada en la organización	4	4	4	
Motivación	Se siente motivado con el cargo que ocupa en la institución	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales en la organización son efectiva	4	4	4	
Iniciativa	Demuestra iniciativa para desarrollar una actividad atribuida.	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 47612636

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre Gestión de talento humano y desempeño laboral

3. TESISTA:

Leiva Mundaca, Diana Yomar

4. DECISIÓN:

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de Octubre de 2023

 Firma/DNI 47612636 EXPERTO	HUELLA 
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUISPE ALTAMIRANO**
Nombres **SONY YARET**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **47612686**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **13/06/22**
Resolución/Acta **0330-2022-UCV**
Diploma **052-163771**
Fecha Matricula **02/09/2019**
Fecha Egreso **05/02/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611996



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 22:53:11-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL

JAÉN - CAJAMARCA



Huabal, 21 de diciembre del 2023.

CARTA N° 024- 2023-MDH/RR.HH

Señor:
DR. JUAN PABLO MURO MORENO
Jefe de la Escuela de Posgrado- UCV Chiclayo

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

De nuestra especial consideración:

Es sumamente grato dirigirme a usted con la finalidad de expresar mi cordial saludo en calidad de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Huabal, Provincia de Jaén - Departamento de Cajamarca, que me honro en dirigir, al mismo tiempo hacer de su conocimiento lo siguiente:

Que, el presente es con la finalidad de hacerle de conocimiento que en conformidad a la solicitud de LEIVA MUNDACA DIANA YOMAR, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quien solicita realizar su investigación científica (Tesis), esta dependencia da por aceptada y autorizada el inicio de dicha investigación en la entidad municipal, indicándole que están sujetas a las normas vigentes de nuestra Institución y al reglamento que lo contempla.

Con las muestras de mi especial consideración, me suscribo de ustedes.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUABAL
Bach. Sharon L. Diaz Delgado
Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos

 Av. Jaén S/N frente a la plaza de armas
 alcaldia@munihuabal.gob.pe
 www.munihuabal.gob.pe
 Municipalidad distrital de Huabal Oficial



Anexo 4. Confiabilidad de instrumentos

Resultados Del Alfa De Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	2

Alfa de Cronbach

VARIABLES	Alfa de Cronbach
Gestión de talento humano y desempeño	0,972

Nota. Datos procesados de la prue piloto

Anexo 5. Calculadora_V_Aiken

Diseñado por Diana Yomar Leiva Mundaca								
<i>Inserte valores</i>								
<i>min</i>	1							
<i>max</i>	4							
<i>K</i>	3							
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item16	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item18	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item20	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

Diseñado por Diana Yomar Leiva Mundaca

<i>Inserte valores</i>								
<i>Min</i>	1							
<i>Max</i>	4							
<i>K</i>	3							
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V
item1	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item4	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item6	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item8	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item9	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item10	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item11	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

item12	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item13	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item14	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item15	Claridad	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Coherencia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO

Anexo 6. Propuesta

Optimización Integral de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Cajamarca: Potenciando el Desempeño Laboral

1. PRESENTACIÓN

En el ámbito de la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cajamarca, se ha identificado una problemática de relevancia que incide directamente en el desempeño laboral de sus colaboradores. Esta preocupación ha sido abordada a través de un estudio de investigación exhaustivo, cuyos resultados arrojaron luz sobre la complejidad de la relación entre diversos aspectos de la gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral de los empleados.

El análisis estadístico de los datos recopilados reveló hallazgos significativos. En primer lugar, se determinó una correlación positiva, aunque de naturaleza débil ($\rho = 0.447$), entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral. Aunque esta correlación es de magnitud moderada, es importante resaltar que es estadísticamente significativa, lo que sugiere que mejoras en la gestión de talento humano pueden tener un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores.

En segundo lugar, se encontró una correlación positiva de carácter débil ($\rho = 0.302$) entre la selección del personal y el desempeño laboral. Este hallazgo se respaldó con un p-valor de 0.019 (<0.05), indicando una relación significativa entre estas variables. Esto subraya la necesidad de mejorar los procesos de selección de personal para asegurar que los candidatos seleccionados estén adecuadamente alineados con los requisitos del puesto y la cultura organizacional.

Asimismo, se estimó una correlación positiva, aunque débil ($\rho = 0.382$), entre la capacitación y el desempeño laboral, corroborada con un p-valor de 0.003 (<0.01). Este resultado enfatiza la importancia de implementar programas de capacitación que estén diseñados de manera efectiva y que se centren en el desarrollo de habilidades específicas requeridas para el puesto.

En contraste, se determinó que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la compensación y el desempeño laboral, ya que el p-valor superó el umbral de decisión establecido ($p \geq 0.05$).

Finalmente, se estimó una correlación positiva débil ($\rho = 0.432$) entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral, sustentada por un p-valor de 0.001 (<0.01), lo cual respalda la hipótesis de que mejorar las habilidades de gestión de conflictos en el entorno laboral puede contribuir al incremento del rendimiento de los colaboradores.

En conclusión, esta problemática en la gestión de recursos humanos, como se ha evidenciado a través de la investigación, requiere una atención cuidadosa y estratégica por parte de la Municipalidad Distrital de Cajamarca. La implementación de mejoras en la gestión de talento humano, selección del personal, capacitación y gestión del conflicto puede ser crucial para optimizar el desempeño laboral de sus empleados y, en última instancia, para cumplir eficazmente con su misión de servir a la comunidad.

2. JUSTIFICACIÓN

La propuesta de optimización integral de la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cajamarca surge como una respuesta fundamental a una problemática que ha sido rigurosamente identificada a través de una investigación exhaustiva. Los resultados de este estudio han proporcionado evidencia concluyente sobre la relación entre diversos aspectos de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores en la entidad.

La justificación de esta propuesta se basa en la necesidad de abordar de manera integral la problemática identificada en la gestión de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Cajamarca. La implementación de las estrategias propuestas puede conducir a una mejora significativa en el desempeño laboral de los colaboradores, lo que a su vez beneficiará a la comunidad a la que sirve la entidad.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

OBJETIVO GENERAL

El objetivo general de esta propuesta es mejorar de manera integral la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Cajamarca con el fin de potenciar el desempeño laboral de sus colaboradores, contribuyendo así a la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios públicos a la comunidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y analizar las áreas específicas de la gestión de talento humano que requieren mejoras, con base en los resultados del estudio de correlación previamente realizado.
- Diseñar e implementar un plan estratégico de gestión de talento humano que incluya políticas y prácticas actualizadas y efectivas para el reclutamiento, selección y retención del personal.
- Desarrollar un programa de capacitación y desarrollo profesional personalizado para los colaboradores, centrándose en el fortalecimiento de habilidades relevantes para sus respectivas funciones y responsabilidades.
- Realizar una revisión exhaustiva de la política de compensación de la entidad, garantizando su equidad y competitividad en el mercado laboral, y promoviendo la satisfacción de los empleados.
- Implementar un programa de desarrollo de habilidades de gestión del conflicto para fomentar un ambiente laboral armonioso y eficaz en la resolución de disputas.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación continuo para medir el impacto de las mejoras implementadas en la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores a lo largo del tiempo.
- Fomentar la participación activa de los colaboradores y la colaboración entre los distintos departamentos de la Municipalidad para asegurar la efectividad de las estrategias propuestas.

4. ESTRATEGIAS

Fortalecimiento de la gestión de talento humano: Dado que se ha demostrado una correlación positiva débil pero significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, se podría enfocar en la implementación de prácticas de gestión más efectivas, como el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo profesional, evaluación de desempeño más regular y retroalimentación constante.

Mejora en la selección del personal: Para aprovechar la correlación positiva identificada entre la selección del personal y el desempeño laboral, es fundamental mejorar los procesos de selección, asegurándose de que se elijan candidatos que se ajusten adecuadamente a los requisitos del puesto y la cultura organizacional.

Fortalecimiento de la capacitación: Dado que se ha comprobado una correlación positiva entre la capacitación y el desempeño laboral, se podría diseñar un plan de capacitación más integral y personalizado para los colaboradores, enfocado en el desarrollo de habilidades específicas relacionadas con sus funciones.

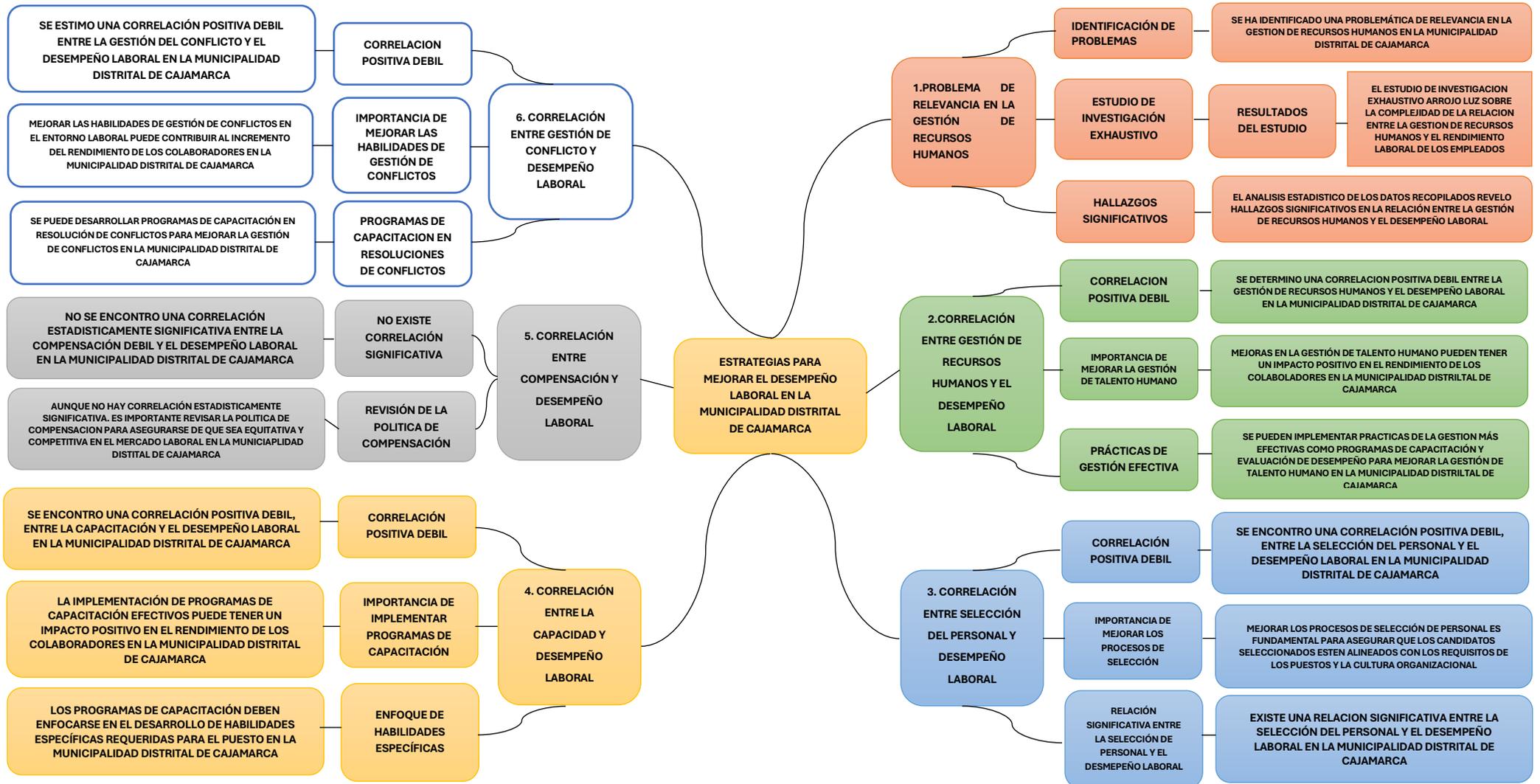
Revisión de la política de compensación: Aunque no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la compensación y el desempeño laboral, es importante revisar la política de compensación para asegurarse de que sea equitativa y competitiva en el mercado laboral, ya que esto podría influir indirectamente en el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Mejora en la gestión del conflicto: Dado que se ha identificado una correlación positiva débil entre la gestión del conflicto y el desempeño laboral, se pueden desarrollar programas de capacitación en resolución de conflictos y fomentar una comunicación abierta y efectiva entre los colaboradores y sus superiores.

Monitoreo continuo y evaluación: Es importante implementar un sistema de seguimiento y evaluación constante para medir el impacto de estas estrategias en el desempeño laboral a lo largo del tiempo. Esto permitirá ajustar las prácticas de gestión de recursos humanos según sea necesario.

Figura 2.

Esquema de propuesta



Anexo 7. Validación de Propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN DE PROPUESTA
(JUICIO DE EXPERTOS)

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA "OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAMARCA: POTENCIANDO EL DESEMPEÑO LABORAL"

Yo, **Sony Yaret Quispe Altamirano**, identificado con DNI N° **47612686**, con Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001611996.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Optimización Integral de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Cajamarca: Potenciando el Desempeño Laboral**, correspondiente a la Tesis Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, Justificación, Objetivo de la Propuesta y Estrategias y corresponde a la tesis: "Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca".

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Se aprueba la presente propuesta.

OBSERVACIONES: _____

Chiclayo, 15 de diciembre de 2023.

Mgr. Sony Yaret Quispe Altamirano, Código de registro de SUNEDU N°
0001611996, con Centro de labores en la Municipalidad Provincial de Cutervo, N°
de celular: 984868418

 47612636
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **QUISPE ALTAMIRANO**
Nombres **SONY YARET**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **47612686**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **13/06/22**
Resolución/Acta **0330-2022-UCV**
Diploma **052-163771**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **05/02/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001611996



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Mbtivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 19/12/2023 22:53:11-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA "OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAMARCA: POTENCIANDO EL DESEMPEÑO LABORAL"**

Yo, **Nilda Acuña Huancas**, identificado con DNI N° 46884296, con Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001612009.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Optimización Integral de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Cajamarca: Potenciando el Desempeño Laboral**, correspondiente a la Tesis Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, Justificación, Objetivo de la Propuesta y Estrategias y corresponde a la tesis: "Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca".

c. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		



d. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

Se da por validado esta propuesta

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 15 de diciembre de 2023.

Mgtr. Nilda Acuña Huanca, Código de registro de SUNEDU N° 0001612009, con Centro de labores en la Municipalidad Distrital de Huabal, N° de celular: 915341477

Firma del evaluador

DNI 46884296

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos ACUÑA HUANCA
Nombres NILDA
Tipo de Documento de Identidad DNI
Número de Documento de Identidad 46884296

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición 21/02/22
Resolución/Acta 0067-2022-UCV
Diploma 052-149339
Fecha Matrícula 31/08/2020
Fecha Egreso 01/02/2022

Fecha de emisión de la constancia:
19 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001612009



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 19/12/2023 23:01:41-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA "OPTIMIZACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAJAMARCA: POTENCIANDO EL DESEMPEÑO LABORAL"**

Yo, **Flori Dioneli Colala Correa**, identificado con DNI N° **73781795**, con Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001612236.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **Optimización Integral de la Gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Cajamarca: Potenciando el Desempeño Laboral**, correspondiente a la Tesis Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca, de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Presentación, Justificación, Objetivo de la Propuesta y Estrategias y corresponde a la tesis: "Gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Cajamarca".

e. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		

f. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

SE DA POR UTDADA LA PROPUESTA SIN NINGUNA OBSERVACION

OBSERVACIONES:

Chiclayo, 15 de diciembre de 2023.

Mgr. Flori Dioneli Colala Correa, Código de registro de SUNEDU N° 0001612236,
con Centro de labores en la Municipalidad Provincial de Jaén, N° de celular:
972808384



Mag. CPC Flori Dioneli Colala Correa
DNI. 73781795
Mat. 04-6340

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	COLALA CORREA
Nombres	FLORI DIONELI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	73781795

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	19/06/20
Resolución/Acta	0119-2020-UCV
Diploma	052-085141
Fecha Matricula	22/04/2017
Fecha Egreso	20/01/2019

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001612236



ROLANDO RUIZ LLANTANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 20/12/2023 08:45:12-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Resultados descriptivos

Análisis descriptivo de gestión del talento humano y sus dimensiones

Nivel	D1. Selección del personal		D2. Capacitación al talento humano		D3. Compensación		D4. Gestión de conflicto		V1. Gestión del talento humano	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	1	2%	0	0%	16	27%	1	2%	1	2%
Medio	51	85%	53	88%	44	73%	43	72%	59	98%
Alto	8	13%	7	12%	0	0%	16	26%	0	0%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. De acuerdo con la tabla 2 que muestra un análisis descriptivo de la gestión del talento humano y sus respectivos componentes, donde el 85% de los colaboradores sostuvo que la selección del personal presenta un nivel medio; asimismo, el 88% indicó que la capacitación al talento humano fue medio; el 73% indicó que la compensación presentó un nivel medio y el 72% expresó que el nivel de gestión de conflicto fue medio. Por lo tanto, el nivel de gestión de talento humano fue medio en un 98%.

Los datos demuestran que existen áreas específicas que requieren de atención o mejora; por lo que es importante que la municipalidad considere estas respuestas para llevar a cabo un análisis más profundo y comprender las razones y tomar decisiones informadas para optimizar las acciones de gestión del talento humano.

Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel	D1. Habilidades de trabajo		D2. Metas y resultados		D3. Comportamiento		D4. Desempeño laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	23	38%	16	27%	26	43%	28	47%
Alto	37	62%	44	73%	34	57%	32	53%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota. En relación con lo expuesto en la tabla 3; en el que se evalúa el nivel desempeño laboral con sus respectivos componentes; donde el 62% de los encuestados manifestaron que el nivel de las habilidades de trabajo fue alto, el 73% indicó que el nivel de metas y resultados fue alto; de igual forma, el 57% expresó que el nivel de comportamiento fue alto. En ese sentido, el nivel del desempeño laboral fue alto, según el 53% de los colaboradores encuestados.

En ese sentido, estos resultados ponen en manifiesto que los colaboradores de la municipalidad cuentan con las habilidades, metas y un comportamiento adecuado en el trabajo; permitiéndoles tener un buen desempeño en su área de trabajo; sin embargo, deben identificarse áreas que necesiten mejorar en el equipo u organizaciones para implementar estrategias que fortalezcan dichas competencias.

Resultados inferenciales

Formulación de las hipótesis Nula (H0) y Alternativa (H1)

H0: La distribución de la gestión de talento humano y desempeño laboral proviene de una distribución normal.

H1: La distribución de la gestión de talento humano y desempeño laboral no proviene de una distribución normal.

Regla de decisión:95%

Si p-valor $\geq 0,050=5\%$, se concluye H0

Si p-valor $< 0,05=5\%$, se concluye H1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.080	60	,200*
Desempeño laboral	0.119	60	,035

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la Tabla 4, se presenta el resultado de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov aplicada a muestras con más de 50 sujetos. Los resultados indican que los valores obtenidos para las variables están por debajo y por encima del umbral de significancia de 0.05. Específicamente, la gestión de talento humano muestra un valor de 0.200, mientras que el desempeño laboral arroja un valor de 0.00.

Estos resultados nos llevan a aceptar la hipótesis alternativa, que sugiere que tanto la gestión de talento humano como el desempeño laboral no siguen una distribución normal. En consecuencia, se opta por utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para llevar a cabo la comparación de hipótesis, cuyos resultados se detallan en las tablas siguientes.

Anexo 8. Evidencia Fotográfica







Anexo 9. Matriz de consistencia

TITULO: MATRIZ DE CONSISTENCIA AUTORA: Leiva Mundaca, Diana Yomar			
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores

Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2023?	Objetivo general Analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2023	Hipótesis general La relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Cajamarca, 2023, es significativa y directa	V1. Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos
			Selección del personal	- Identificación de perfiles - Evaluación - Selección del personal			(1) Bajo (2) Medio (3) Alto
			Capacitación al talento humano	- Planificación - Ejecución - Evaluación			
			compensación	- Competitividad salarial - Equidad salarial - Políticas de compensación			
			Gestión de conflicto	- Comunicación interna - Manejo adecuado de conflictos - Canales de retroalimentación			
V2. Desempeño laboral							
Dimensiones	- Indicadores	Ítems	Escalas de medición	Niveles o rangos			
Habilidades de trabajo	- Conocimiento de trabajo - Habilidades en la toma de decisiones	1-2 3-4	A Nunca (1) Casi nunca (2) veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	(1) Bajo (2) Medio (3) Alto			
Metas y resultados	- Orientación de resultado - Organización - Calidad de trabajo	5 6-7 8-9					
Comportamiento	- Trabajo en equipo - Motivación - Relaciones interpersonales - Iniciativa	10-11 12-13 14-15 16					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PISFIL BENITES NILTHON IVAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, CAJAMARCA", cuyo autor es LEIVA MUNDACA DIANA YOMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 29 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PISFIL BENITES NILTHON IVAN DNI: 42422376 ORCID: 0000-0002-2275-7106	Firmado electrónicamente por: PBENITESNI el 11- 01-2024 09:36:25

Código documento Trilce: TRI - 0712397