



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal  
del área de Desarrollo Social de una municipalidad, Cajamarca**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Velásquez Briones, Doyla Lucila (ORCID: 0000-0003-3315-9723)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO –PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres por ser mi fortaleza el motor que me impulsa al logro de mis metas y objetivos los mejores guías en mi vida, a mi asesor Dr. Ramos de la Cruz, Manuel por su paciencia y constancia quien me ayudo al logro de mis metas, a mis hermanos y amigos que siempre me alentaron a seguir adelante

Doyla Lucila

## **Agradecimiento**

Agradecer a Dios que es luz en mi camino quien guía mis pasos y me ayuda al logro de mis metas y objetivos al Lic. Guado Gerentede la Municipalidad de Cajamarca por facilitarme la aplicación del cuestionario a los servidores públicos, a los colaboradores por su paciencia en el desarrollo de este trabajo de investigación

Doyla Lucila

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	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.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de Gestión del Talento Humano.....	18
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral.....	19
Tabla 3. Tabla cruzada Gestión del Talento Humano Vs. Desempeño de tareas.....	20
Tabla 4. Prueba de normalidad.....	21
Tabla 5. Correlación entre las variables de estudio.....	21
Tabla 6. Correlación entre la Variable GTH y las Dimensiones del D.L.....	22

## Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca 2022; se orientó a una investigación básica, de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo se realizó, un muestreo no probabilístico, porque obedece a técnicas informales con las cuales los sujetos son elegidos al azar directamente por el investigador, así mismo, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento son dos: Gestión del Talento humano con 26 ítems, Desempeño laboral conformado por 22 ítems, el mismo que será aplicado de acuerdo a la escala de Likert que permitieron recabar información valiosa de la investigación. El resultado a que se llegó usando la prueba estadística Rho de Spearman existe una significancia entre las variables al tener un p valor = .000, el cual es menor a .005; de otra forma también se puede evidenciar que existe una correlación o asociación de variable de forma directa y moderada con un valor de .570\*\*; lo que nos muestra la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad, Provincial de Cajamarca, finalmente se concluye que existe una relación significativa, positiva y moderada entre las variables de estudio.

**Palabras Clave:** Talento humano, desempeño laboral, desempeño de tareas, desempeño contextual, desempeño organizacional.

## Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between human talent management and job performance of the staff of a Municipality, Cajamarca 2022; it was oriented to a basic research, non-experimental design, with quantitative approach, a non-probabilistic sampling was performed, because it obeys to informal techniques with which the subjects are randomly selected directly by the researcher, likewise, the questionnaire was applied as a technique and two instruments: Human Talent Management with 26 items, Work performance conformed by 22 items, the same that will be applied according to the Likert scale that allowed to collect valuable information of the research. The result reached using Spearman's Rho statistical test shows that there is a significant relationship between the variables with a p value = .000, which is less than .005; on the other hand, it can also be seen that there is a direct and moderate correlation or association of variables with a value of .570\*\*; which shows the importance of human talent management in the work performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Cajamarca, finally it is concluded that there is a significant, positive and moderate relationship between the variables of the study.

**Keywords:** Human talent management, job performance, task performance, contextual performance and organization.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, los requerimientos sociales y de mercado se han tornado más exigentes, por cuanto responde al factor de competitividad como una competencia que demandan y requieren las organizaciones. A partir de esta aseveración, surge el tema del talento humano, que ha cobrado relevancia positiva para que los colaboradores desarrollen sus labores encomendadas, logrando un impacto en beneficio de su desempeño y del lugar donde trabajan; así como de efectivizar la productividad, aplicando sus conocimientos y competencias tanto en las entidades públicas como en las privadas.

Así pues, cuando se habla de gestión del talento humano, surge permanentes y complejos retos en las entidades, puesto que quieren evidenciar una gestión exitosa, contando con recursos virtuales como las redes sociales, las cuales brindan herramientas y estrategias como el uso de Big Data para estar insertados dentro la hiperconectividad (Criollo, 2019).

En el contexto internacional, la globalización de los mercados ha permitido desarrollar estrategias para las empresas multinacionales, logrando una adaptación estratégica de sus consorcios para insertarse en mercados extranjeros y, de esta manera, introducir sus negocios, enmarcados en una cultura organizacional, aspectos que han generado diversas competencias de planificación y administración para implementa la gestión del talento humano (Sandoya, Bajaña, 2015).

En esta misma línea, Santana (2021) sostiene que la gestión pública debe buscar resultados por competencias; para ello, consideró la evaluación del desempeño del personal, a los evaluadores de la gestión pública, cuyo rendimiento fue de un 87%. A partir de estos resultados, se debe considerar y potenciar las competencias del colaborador no solamente para desarrollar aspectos técnicos, sino para concretar objetivos de la entidad. No obstante, en las organizaciones modernas prevalecen los sistemas rígidos para evaluar desempeños periódicos, procesos de retroalimentación, reconocimiento de resultados con relación a logro de resultados por competencias. En el ámbito nacional, la gestión del talento humano cobra una especial relevancia, porque tiene una base legal-laboral; además de considerar la probidad empresarial para reconocer sus derechos a los trabajadores. En este sentido, las organizaciones de éxito se orientan por alcanzar sus logros, considerando la gestión responsable del recurso humano; así como de trabajar



coordinadamente con el Estado, dentro del marco jurídico y tributario (Universidad ESAN, 2017).

En nuestro país, el modelo de gestión de recursos humanos del servicio civil, argumenta que el sistema administrativo para la gestión de RR. HH es el responsable de ejecutar y desarrollar políticas de Estado, aplicando normas, recursos, métodos, entre otros, utilizadas por el sector público, para fortalecer la gestión y el desempeño de los trabajadores. De acuerdo con los sistemas de gestión de Recursos Humanos, específicamente, en las áreas de gestión del desarrollo, capacitación y relaciones humanas, se identifican procesos de capacitación, de comunicación interna, de cultura y de clima laboral, que son trascendentales para la entidad y sus colaboradores (SERVIR, 2016).

Bajo estos puntos de vista, las municipalidades se relacionan, directamente, con la población, puesto que cumple con su rol fundamental de generar desarrollo y aplicar políticas para el bienestar de su población, brindando una atención adecuada a la ciudadanía, a pesar que el público valore de manera negativa, situación que agrava el problema por los temas de corrupción y la carencia de transparencia con la gestión pública. Sumando a esta problemática, se tiene a la contratación de servidores públicos por cuestiones políticas, aspecto que no permite filtrar el acceso a un trabajo, por cuanto no se cuenta con los perfiles ni las competencias requeridas para ocupar una plaza; en consecuencia, se genera una precaria atención pública a los ciudadanos. Se debe precisar que las empresas u organizaciones conducen al adecuado desempeño, en el trabajo de los colaboradores, para cumplir, eficientemente, sus funciones asignadas; además de duplicar esfuerzos y sinergias colectivas para el logro de los objetivos institucionales (Vargas y Chiguay, 2017).

En la realidad de las municipalidades de Cajamarca, se percibe permanentes ineficiencias del servicio, en las diferentes áreas, para atender de manera adecuada al usuario, provocando insatisfacción, incomodidad y descontento en el público, ya que no reciben buen trato, ni mucho menos una eficiente y oportuna calidad en el servicio. Se infiere que este fenómeno acontece por ignorancia y por falta de capacitación en atención y trato a los públicos en la dependencia donde trabajan. Acorde con esta problemática, se pretende demostrar la relación existente entre la

gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, variables del presente proyecto. En este sentido, es pertinente y preciso considerar al capital humano como el eje principal de toda organización.

De acuerdo a lo manifestado, anteriormente, se plantea la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca año-2022?

De otro lado, la investigación se justifica teóricamente, porque va a incluir un soporte teórico referido al talento humano, específicamente, la Gestión del Talento Humano de Chiavenato, la Teoría de McClelland y las teorías teorías” X” e “Y” de McGregor. A nivel práctico, la investigación se justifica, puesto que tiene el propósito de evidenciar si existe una relación directa o significativa entre las variables, antes mencionadas, con la intención de contribuir a plantear una propuesta de mejora en la municipalidad.

En cuanto a los objetivos, se prioriza Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca-2022. Asimismo, se tiene a los objetivos específicos como: Identificar el nivel de la gestión del talento humano en una Municipalidad, Cajamarca. Analizar el nivel del desempeño laboral del personal en una Municipalidad, Cajamarca. Establecer la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.

Finalmente, se proponen las hipótesis  $H_1$ : existe relación directa o significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca-2022.

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca-2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La investigación realizada por Shingenge y Saurombe (2022) sostienen que los municipios asumen desafíos para captar personal con talento, debido a las inadecuadas prácticas de gestión del talento. Asimismo, manifiestan la efectividad del liderazgo en relación a la gestión del talento. Se aplicó un enfoque cualitativo; así como de aplicar entrevistas semiestructuradas para recabar información pertinente para, posteriormente, analizarlos por medio del análisis temático de contenido. Con relación a los participantes, se contó con seis altos funcionarios de RR. HH. de la ciudad de Windhoek en Namibia. Los resultados evidenciaron que las prácticas sobre gestión del talento fueron esenciales, en la organización, para atraer y retener a los trabajadores, con mayor calificación y experiencia, las cuales se van a movilizar en el desempeño laboral, otorgando sostenibilidad a sus funciones.

El estudio comprendió algunos factores específicos con el objetivo de establecer una mentalidad de liderazgo estable y firme, acorde a la gestión del talento. Dentro de este proceso, se aplicaron las prácticas de gestión, mentalidad de liderazgo, estrategia de reclutamiento y retención de talentos, que ha impactado negativamente en los desempeños gerenciales, puesto que no se promueven actitudes de liderazgo, para valorar los talentos y las competencias de los colaboradores; esto debido a la ausencia de mentalidad y compromiso en las entidades.

En tal sentido, las evidencias investigativas exigen al gobierno aplicar políticas pertinentes y oportunas sobre la gestión del talento en las municipalidades, siempre y cuando busquen promover un servicio competitivo, desplegado por los trabajadores con talento.

Tyskbo (2021) advierte que la gestión del talento es un proceso prioritario para potenciar las habilidades de los colaboradores-profesionales, porque es un área, que cobra relevancia e importancia, para potenciar el talento en las empresas. Considerando que muchas organizaciones ignoran o desconocen de esta competencia, por carecer de una base empírica, se tiene la imperiosa necesidad de remarcar los constructos acerca del talento, específicamente, en el sector público.

El estudio, antes mencionado, se adapta a un estudio cualitativo con la finalidad de indagar sobre el desempeño de los gerentes senior de RR. HH dentro de las municipalidades para conceptualizar el talento y aplicarlo en los colaboradores o empleados. Asimismo, se basa en el análisis y la teorización, utilizando las conceptualizaciones no contextuales y contextuales, que son factores importantes para optimizar los recursos humanos en la entidad municipal.

Así mismo, Mayon et al. (2019), que comprende un estudio descriptivo de revisión bibliográfica, analizó la gestión del área de RR. HH. En las organizaciones empresariales. Asimismo, se aplicaron métodos de investigación científica histórico-lógica, análisis de contenido y analítico-sintético, con el propósito de determinar y aclarar que el recurso humano es tan importante y fundamental en las empresas.

En correspondencia con lo anterior, se debe aclarar que la gestión de recursos humanos no consiste en seleccionar y contratar empleados, sino en alinear las políticas empresariales. Por ello, Recursos Humanos es una columna muy importante en las organizaciones, puesto que potencia y retroalimenta las competencias de sus empleados para lograr una consolidación en el mercado; aparte de reclutar, seleccionar, compensar, capacitar al personal, entre otros aspectos tan necesarios en la organización. En este sentido, existe una relación entre GTH y GRH, por cuanto estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.

Según Vásquez (2018) pretende demostrar el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad; en consecuencia, los resultados determinaron que los colaboradores calificaron al área de recursos humanos en nivel regular, por cuanto la gestión de compensaciones y de rendimiento se evidenció serias limitaciones. Así mismo, la gestión de la entidad, con relación a la meritocracia del área de recursos humanos, obtuvo un nivel regular con un 67.6%; en cuanto a la capacidad de organización municipal se alcanzó un 18.3%; en cambio, las otras variables determinaron en un 18.3% en nivel malo y un escaso 14.1% en un nivel bueno.

Según Suarez (2022) establece que la adecuada gestión del talento humano logró cambios significativos con el desempeño laboral de trabajadores, porque

aplicaron procesos eficientes, eficaces no solamente para gestionar las actividades de la municipalidad, sino porque potenciaron el rendimiento de los colaboradores en las diferentes dependencias, logrando el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba.

Así mismo, Orozco (2018) indicó que 322 colaboradores administrativos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho demostraron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral, puesto que demostraron eficiencia en el servicio a los usuarios y con una tendencia positiva hacia con la atención al cliente. Aplicó el método hipotético-deductivo, aplicando cuestionarios con escala de Likert, los cuales proporcionaron información sobre las variables mencionadas. De igual manera, Mancilla y Vara (2018) utilizaron instrumentos para medir las variables entre gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus. Determinaron que existe una relación significativa entre las variables, cuyo p valor = 0.000 con un coeficiente de correlación 0.847 y una investigación con diseño no experimental, correlacional de corte transversal.

Por otro lado, Anco (2017) demostró que los trabajadores encuestados, con relación a la primera variable gestión de los recursos humanos, obtuvieron un 50,0 % en la categoría casi siempre; en contraste con un 36,7% que se ubicaron en la opción otro y un 13,3% que se mantuvieron en el nivel casi nunca. De igual manera, los servidores restantes se ubicaron en el nivel casi siempre; por lo tanto, se deduce que coexiste un adecuado nivel de gestión de recurso humano en el municipio indicado.

A nivel Regional, García & Mego (2020) desarrollaron un estudio descriptivo correlacional, cuantitativo para establecer la reciprocidad entre las variables motivación y la gestión del talento de los servidores públicos en la comunidad de Lambayeque, destacando la relevancia del capital humano, en la entidad, por cuanto es un factor que ha motivado a los colaboradores; en consecuencia, se confirma la hipótesis que demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre las variables antes mencionadas.

A partir de lo señalado teóricamente, se sostiene que la gestión del talento humano, en la realidad peruana, es un proceso que se viene adaptando, en las

organizaciones públicas como privadas, porque estas han valorado la importancia de capacitar al recurso humano, potenciando sus capacidades y habilidades, las cuales permitirán minimizar los problemas, que tiene que ver con la retención del empleado. Esto porque diversas organizaciones invierten considerablemente en capacitar y retener a los colaboradores por medio de la gestión del talento, estableciendo una serie de estrategias para empoderarlos con la finalidad de responder a las exigencias de institucionales y de los públicos (Charres Miranda, 2018).

Entonces, se debe tener claro, acerca de la motivación que deben tener los colaboradores en la municipalidad, con el propósito de fortalecer el recurso humano, puesto que este factor se viene descuidando por varias razones como ausencia de capacitación especializada e incentivos económicos. Bajo este punto de vista, la motivación y gestión del talento humano se debe promover institucionalmente para lograr un mejor rendimiento laboral, efectivizar los servicios, reducir los problemas y asumir con vehemencia el compromiso con la municipalidad (Chinchay, 2020).

De manera complementaria, Ibérico (2018) argumenta que la Gestión de Talento Humano, basado en políticas y procesos sistematizados, mejora el ordenamiento, la productividad y el desempeño del trabajador, obteniendo resultados eficaces en las entidades. De acuerdo con las políticas sobre el fortalecimiento de la gestión pública, lamentablemente no se ha logrado, porque no se respetan las normas institucionales, motivo por el cual se generan discrepancias e incremento de las falencias en el servicio. En tal sentido, urge un cambio en la gestión organizacional que permita orientarse a resultados que demanda la comunidad (Zamora, 2020).

El proceso de GTH exige procesos estratégicos, para el cabal cumplimiento de los objetivos, con la intención de fortalecer las competencias, dar sostenibilidad a las motivaciones laborales, consolidar el bienestar de los colaboradores, cuyos resultados van a influenciar en la empresa, acorde a las condiciones y necesidades de la organización (Apaza, 2021). De manera concomitante, es importante reforzar la cultura de gestión por competencias, considerando a los colaboradores como la base fundamental para el éxito de la organización. En este sentido, se debe resaltar el aporte ontológico, metodológico, epistemológico y deontológico de la teoría de la

gestión del talento humano, pues brinda un soporte teórico y las herramientas pertinentes, generando un cambio actitudinal de los públicos internos como externos; así como consolidar la cultura organizacional, en beneficio de la organización (Fernández, 2021).

De acuerdo con la teoría del cambio, se debe promover el desarrollo y la cooperación internacional, a nivel mundial con entidades transnacionales, estableciendo convenios estratégicos con el mercado norteamericano y europeo, para fortalecer las capacidades en el recurso humano; además de diseñar políticas con sostenibilidad de transformación socioestructural (Monje, 2017).

La teoría de McClelland establece tres necesidades de afiliación, de logro y de poder, que van a constituirse en fuente de motivación tanto institucional como humana en la ejecución de sus funciones; inclusive, se van a identificar los colaboradores que influyen en los colaboradores o en los equipos de trabajo y, de esta manera, influir en la concreción de objetivos e incentivos (Balbuena, 2020).

Desde otra óptica, las teorías “X” e “Y” de McGregor se vinculan con la gestión del recurso humano de las organizaciones y de las diferentes dependencias, por cuanto se evidencian colaboradores que no desean laborar como otros que sí quieren trabajar (Martin, 2017). Esta teoría según Chiavenato (2019) plantea dos estilos diferentes, que se fundamentan en teorías tradicionales, mecanicistas y pragmáticas y por otro en aspectos modernos sobre el comportamiento humano.

Para profundizar sobre el tema, la teoría X sostiene que el administrador impone y exige a sus trabajadores a valorar tanto sus funciones como los objetivos personales de los colaboradores; pero de manera arbitraria, obedeciendo a un sistema de trabajo vertical y controlado que linda con el comportamiento de todos los miembros de la entidad. Por otro lado. La teoría Y consiste en mantener un estilo veraz, dinámico y democrático, en los trabajadores, promovido por el administrador, quien fomenta constantes oportunidades para demostrar sus habilidades, minimizar los problemas y generar el crecimiento personal para lograr el cumplimiento de objetivos, considerando los aspectos axiológicos, sociales y humanos.

En palabras de Chiavenato (2011), estipula que las empresas, como parte de sus procesos de evolución positiva, modifican sus prácticas gerenciales para movilizar al recurso humano de acuerdo con sus acciones. Por lo tanto, los

trabajadores y los gerentes contribuyen con el éxito en relación con la misión y visión organizacional (Arias, 2019).

Es importante mencionar que las teorías de gestión del talento humano y las innovadoras destrezas de la gerencia pública se relacionan, considerando las nuevas tendencias para conducir las organizaciones públicas y privadas por parte de los directivos o gerentes con su visión de desarrollo. Al respecto, Alles (2006) menciona que fortalecimiento del talento humano en las organizaciones, aseguran el desempeño de los colaboradores, a través de sus buenas prácticas, conocimientos y personalidad, las cuales se diversifican en favor de las empresas (Alles, 2006).

Con relación a la dimensión de Gestión del Talento Humano, sostiene que el personal que labora dentro de las entidades reúne el perfil para ocupar un determinado puesto; es decir que han sido reclutados y seleccionados con rigurosidad de acuerdo a sus competencias, los cuales se evidencian en el comportamiento y las cualidades personales de los trabajadores, que se alinean con las metas organizacionales.

Asimismo, Chiavenato (citado en Armar et al. 2017) sostiene que la eficacia de los procesos de selección de personal es relevante para lograr el éxito o no de las empresas, puesto que se ha aplicado, óptimamente, los procesos de gestión del talento humano a su más alto nivel. Esto es que los procesos selección filtraron el ingreso de los colaboradores con relación a sus talentos. De igual manera, Chiavenato (2009) refiere que se debe potenciar las competencias de las personas con la inserción de conocimientos renovados y las habilidades pertinentes con la intención de demostrar actitudes, capacidad de resiliencia para solucionar problemas ante eventualidades y colaborar no solamente con el desarrollo organizacional, sino personal a través de compensaciones.

Sumado a esto, Chiavenato (2014) sostiene que la compensación administrativa y económica motiva a los trabajadores a satisfacer sus necesidades. Esta política institucional refuerza el clima laboral en la organización, puesto que los colaboradores van a esforzarse aún más por su institución. En esta misma línea, Armas et al. (2017) advierte que la compensación de los empleados refuerza las estrategias de retención de los colaboradores, evitando que migre los mejores talentos, quienes serán los responsables de alcanzar las metas esperadas.



De acuerdo con el desempeño laboral, Chayña (2017) arguye que son desempeños que los trabajadores realizan de acuerdo con sus funciones, cuyos resultados efectivizarían las metas empresariales. De forma adicional, son capacidades individuales o grupales que se diversifican en diferentes actividades o funciones específicas, acorde con los objetivos organizacionales y efectividad de en los resultados. Desde otra óptica, es el comportamiento o desempeño personal que se mide por medio de indicadores, compromisos e identidad con la institución (Chiavenato, 2017).

En relación con las dimensiones del desempeño laboral personal, Borman, et al. (2015) propone al desempeño como proceso incipiente, ya que involucra a las actitudes que se demuestran para lograr un producto o servicio en la empresa. De esta manera, se tiene a la aptitud cognitiva, la cual comprende conocimientos, habilidades y modelos estandarizados para dar solución oportuna y adecuada a las dificultades presentadas en la organización. Complementariamente, la consideran como la acción de enfocarse dentro de una actividad laboral para cumplir con las expectativas y exigencias de alta gerencia.

Con esta misma perspectiva, Salgado y Cabal (2016) sustentan que son desempeños actitudinales y contextuales; es decir que involucra los factores personales, psicológicos, axiológicos y empresariales, en relación a una determinada área de trabajo, con el propósito de concluir con las tareas encomendadas. Al respecto, Borman y Motowidlo (2018) refieren que la variable ambiente de trabajo se vincula con desempeño laboral, ya que es similar en otras empresas, por cuanto son bastante motivadoras y escasamente cognitivas.

En palabras de Salgado y Cabal (2018), enfatizan la idea que el desempeño contextual de los colaboradores se fundamenta en el respeto por las normas éticas y morales para desarrollar la gestión de los servicios y mantener óptimas relaciones entre todos los integrantes de la institución y los ciudadanos, para respaldar el logro de las metas planteadas, a través de acciones y funciones adecuadas en beneficio de la organización. De igual manera, indican que los trabajadores deben mantener su productividad y calidad laboral; así como de optimizar el tiempo para cumplir, eficientemente, con el trabajo.

De acuerdo con lo afirmado, Cuesta (2019) indica que el desempeño laboral genera el progreso institucional, factor clave en los procesos de gestión del talento

humano, porque valora de manera objetiva el fortalecimiento de los colaboradores y destaca el desempeño competente para fusionar tanto los conocimientos, destrezas como actitudes, en aras de concretar nuevos planes de mejora.

Por último, Chiavenato (2012) alude que el trabajo de los colaboradores es cambiante, en cada uno de ellos, ya que depende de varios factores restrictivos o influyentes para que evalúen el costo-beneficio del sacrificio laboral ejecutado. En este sentido, se requiere de las competencias individuales, para ejecutar las acciones encomendadas, en la organización, debido a que se mide el cumplimiento o no de las responsabilidades del trabajador; en consecuencia, la compañía asumirá las mejores decisiones para evaluar el desempeño de los colaboradores o, en todo caso, se tomará los correctivos de mejora en ellos.

De manera complementaria, Lui y Yang (2017) exponen que el recurso humano, con diferentes perspectivas, conduce al desarrollo socioeconómico de las entidades, las cuales deben estar alineadas con las funciones gubernamentales en la administración pública; sin embargo, surgen algunos problemas, ya que gestión de personal, en el sector público tradicional, no se adapta pertinentemente al desarrollo del sistema administrativo, ejerciendo una influencia negativa en la productividad y en el servicio de la entidad. Bajo esta realidad, es necesario construir y aplicar un sistema de gestión de recursos humanos para el sector público, cuyas consecuencias deben ser la capacidad de adaptación y promoción del desarrollo social y económico del país.

Dentro de la investigación, se elaboró y aplicó un nuevo modelo de gestión de recursos humanos, considerando los procesos innovadores de la gestión pública. De igual manera, se demostró que los cambios del modelo fueron viables para los colaboradores como para la organización. Al respecto, Pourrashidi et al. (2017) refiere que los seres humanos, elementos sustanciales de la organización, desempeñan de manera estratégica sus compromisos y actividades grupales.

En la actualidad, se percibe un crecimiento de las organizaciones, porque se encuentran calificadas para aplicar y gestionar, eficientemente, los recursos humanos. Esto porque los trabajadores son valorados y considerados como una poderosa herramienta para propiciar cambios y resultados favorables en favor de las organizaciones, las cuales se han enfrentado a retos cada vez más exigentes. A partir de las aseveraciones descritas, el objetivo de la investigación consistió en

estudiar los desafíos de la gestión de recursos humanos y proponer soluciones para mejorarla. Se propuso un método de investigación descriptivo-analítico, así como de aplicar instrumentos como las notas y tablas elaboradas por el investigador.

Por otro lado, los resultados indicaron que los desafíos de la gestión de RR. HH. Incluyen aspectos de la globalización, cambios en las profesiones, crecimiento del personal, entre otros. Por último, establece recomendaciones a los gerentes, cuyo propósito consiste en empoderar al personal, establecer políticas de meritocracia; así como de convocar la participación del personal en la toma de decisiones y la mejora de la ética de la gestión, para resolver y asumir desafíos.

Desde otra perspectiva, Gadsen et al. (2017) sostuvieron que el enfoque, basado en la gestión del talento para el sector público es inclusivos como exclusivos. En esta investigación, se consideró la lista de verificación, respecto a temas clave de las organizaciones, por cuanto estas deben desarrollar estrategias, acorde con este enfoque. Sumado a esto, Van den Broek et al. (2018) plantearon que la metodología del grupo de talento interorganizacional e innovador se basa en la cooperación entre las organizaciones involucradas, a las cuales se les aplicó entrevistas estructuradas, dirigida a los directivos, jefes de línea, expertos del personal, representantes de los trabajadores o miembros del equipo de la gestión del talento.

Frente a esta realidad de la gestión del talento, se debe tener claro que la cooperación e intercambio entre las organizaciones se fundamenta en los colaboradores, quienes conforman un equipo competente y eficiente; vale decir que las empresas u organizaciones desean aumentar e incorporar, dentro de sus instalaciones, a empleados calificados con desempeño óptimos para lograr las metas trazadas.

En definitiva, el proceso de gestión del talento no solamente depende de las áreas, sino de las organizaciones y, fundamentalmente, de los colaboradores. Para gestionar adecuadamente los talentos en la organización, la gestión del talento debe formar parte de la gestión estratégica de los recursos humanos. Mediante la planificación (estratégica), la atracción, la selección, la introducción, el desarrollo, la evaluación, la recompensa y la promoción, pueden estar de acuerdo con el marco

para la conceptualización de un talento dentro del mundo del trabajo (Gallardo-Gallardo et al., 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

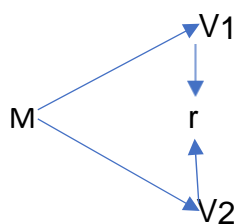
**Tipo de Investigación:** La investigación es básica, pues busca compilar información para contribuir con las teorías indagadas. Al respecto, Hernández et al. (2018) refiere que la investigación básica tiene el propósito de obtener y recopilar información para construir el conocimiento, el cual va a ser agregado al ya existente.

El enfoque cuantitativo; sin embargo, las variables investigativas son cualitativas, las cuales se adaptaron a la escala Likert, para luego realizar análisis cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, es descriptiva correlacional, porque su función consiste en recolectar datos y describir las variables. En relación a esto, Hernández y otros (2018) sostienen que esta investigación busca medir el grado de relación entre dos conceptos, para cuantificar y analizar la correlación de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral.

**Diseño de Investigación:** De otro lado, el diseño es no experimental, ya que no se va a trastocar las variables de la investigación. De acuerdo con Hernández (2018) sostiene que en esta investigación no experimental el investigador no puede manipular las variables, puesto que solamente se debe interpretar para arribar a conclusiones. Presenta un

Esquema:



M= Muestra; V1= Variable Gestión del talento humano; V2. Variable desempleo laboral; r. Relación de variable.

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 01.** La gestión del Talento Humano es un proceso que comprende un conjunto de competencias que los colaboradores desempeñan con relación a sus funciones o puestos designados, para incorporar, formar, premiar y evaluar el desempeño laboral, aplicando las dimensiones admisión de personas, desarrollo de personas, compensación de personas, en relación a los indicadores de selección, inducción, desarrollo, capacitación y compensación de personas; además de remuneración y motivación.

**Variable 02.** El desempeño laboral es un método que ha implementado la organización, con el propósito de garantizar el desempeño productivo; así como de ejecutar los objetivos de la entidad, considerando las dimensiones desempeño de tarea, desempeño contextual, desempeño organizacional y sus indicadores como desempeño de tarea, capacidad de toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, capacidad de resolución de problemas, conocimiento de sus funciones, productividad, capacidad de aprendizaje, desempeño contextual, iniciativa, acorde con la organización, colaboración y cooperación de compañeros, entre otros.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**Población** La investigación consideró a 230 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Al respecto, Hernández – Sampiere y Mendoza (2018) refiere que la población investigativa representa al universo de lo que se va a investigar.

**Muestra.** Se consideró 145 colaboradores de la municipalidad, de Cajamarca. En este sentido, Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) argumentan que la muestra comprende un subconjunto que representa a una determinada población, factor importante para recolectar datos de manera precisa.

**Tipo de muestreo.** El muestreo es no probabilístico, porque la técnica en la que la elección de los elementos de un subgrupo de la población, no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación aplicó la encuesta para acopiar información relevante para la investigación. Orellana (2013) establece la encuesta permite recabar información valiosa de la investigación, permitiendo ejecutar el análisis y la toma de decisiones pertinentes. De igual manera, se aplicó el cuestionario, como instrumento adaptado a la investigación, que está conformado por un conjunto de preguntas para resumir la información de los encuestados (Arribas, 2004). Posteriormente, se valoró por los expertos. Cabe precisar que el cuestionario está conformado por 48 ítems, el mismo que está de acuerdo a la escala de Likert:

**Tabla.  
Escala de Likert**

---

1. Casi nunca	2. Nunca	3. A veces	4. Siempre	5. Casi siempre
---------------	----------	------------	------------	-----------------

---

**Nota: Elaboración propia según escala de Likert.**

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, Quero (2010) considera que es la consistencia de una medida, la cual ayuda a resolver problemas teórico-prácticos, demostrando el índice de error de medición del instrumento aplicado, considerando tanto la varianza sistemática. En el caso del coeficiente de confiabilidad para determinar la consistencia interna, se aplicó el coeficiente Alpha de CromBach. De acuerdo a este, los investigadores evaluaron la confiabilidad o consistencia interna del instrumento constituido por una escala Likert.

La confiabilidad de los instrumentos será de acuerdo al software SPSS 25, además de obtener la fórmula de coeficiente alfa, que es similar a la propuesta de Kuder-Richardson, que es una prueba compuesta por preguntas relativas, las cuales se van a calificar de acuerdo al rango de valores: inaceptable, aceptable, respetable, buena y muy buena.

### 3.5. Procedimientos

Se procedió con el recojo de datos de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, Para esto, se solicitó la debida autorización a la entidad; así como de brindar información clara sobre el trabajo de investigación a ejecutar.

Además, se coordinó las fechas para aplicar los dos instrumentos y se explicó a cada colaborador o empleado sobre los cuestionarios y el tiempo de su aplicación. Posteriormente, se utilizó el software Excel y el SPSS 25 para el análisis de datos y la toma de decisiones. Para el cruce de las dimensiones, si los resultados están entre el intervalo (8 al 11), tiene una valoración bajo; si se encuentra entre el intervalo (12 y 13) obtiene un nivel medio y si se halla entre el intervalo (14 y 15) su nivel es alto.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se procedió a codificar las respuestas en un software estadístico. De igual manera, se elaboró una data con el programa de Microsoft Excel; luego, los datos se analizaron en el software estadístico SPSS 25, obteniendo tablas para su mejor entendimiento e interpretación. En relación a estas se describió el comportamiento de las variables de estudio y sus dimensiones. Para la utilización de las hipótesis correlacionales, se aplicó la prueba estadística, la cual indicó la prueba de normalidad, resultado que permitió realizar el estudio de la relación entre las dos variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

De acuerdo con las normas, criterios y protocolos de la universidad, se procedió a citar y referenciar el contenido informativo y teórico de los autores; además de aplicar la normativa APA 7ma edición. Por último, la investigación se basó en el código ética de CONCYTEC, entidad que regula la investigación, para respetar los derechos de propiedad intelectual de otros investigadores.



#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1.** Identificar el nivel de la gestión del talento humano en una Municipalidad, Cajamarca.

**Tabla 1**

*Nivel de Gestión del Talento Humano*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	17	11,7	11,7	11,7
Bueno	128	88,3	88,3	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado entre el 11 y 15 de Julio.

En la tabla 1, se puede señalar que el 88,3% de los encuestados de la Municipalidad Provincial de Cajamarca están en el nivel bueno de Gestión del Talento Humano, a diferencia de un 11,7% que están en el nivel regular; esto ayuda que se pueda con el tiempo generar algunas estrategias para mejorar algún aspecto de la presente variable.

**Objetivo específico 2.** Analizar el nivel del desempeño laboral del personal en una Municipalidad, Cajamarca.

**Tabla 2***Nivel de desempeño laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	6	4,1	4,1	4,1
Bueno	139	95,9	95,9	100,0
Total	145	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado entre el 11 y 15 de Julio.

De acuerdo a la tabla 2, se evidencia que el 95,9% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad de Cajamarca, están en un nivel bueno de Desempeño Laboral, lo que se puede inferir es que puede existir un buen liderazgo de la gerencia y autoridades que lideran la Municipalidad, por otro lado, se puede también señalar que apenas el 4,1% están en el nivel regular.

**Objetivo General.** Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca 2022.

**Tabla 3**

*Tabla cruzada Gestión del Talento Humano vs. Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral		
			Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento Humano	Regular	Recuento	6	11	17
		Recuento esperado	,7	16,3	17,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	35,3%	64,7%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	128	128
		Recuento esperado	5,3	122,7	128,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	6	139	145	
	Recuento esperado	6,0	139,0	145,0	
	% dentro de Gestión del Talento Humano	4,1%	95,9%	100,0%	

**Nota:** Cuestionario aplicado entre el 11 y 15 de Julio

La tabla cruzada de Gestión del Talento Humano con la variable Desempeño Laboral, nos muestra que el 95,9% de encuestados presentan un buen desempeño laboral, por otro lado, también evidencia 4,1 % tiene un nivel regular en cuanto al a Gestión del Talento Humano vs el desempeño laboral.

**Hipótesis General:** Existe relación directa o significativa entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca

**Tabla 4***Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,525	145	,000	,374	145	,000
Desempeño laboral	,541	145	,000	,198	145	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad nos evidencia que los datos de las variables de estudio Gestión del Talento Humano y Desempeño laboral son menores al .005; lo que indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, se utilizar el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

**Tabla 5****Correlación entre las variables de estudio.****Correlaciones**

		Gestión del Talento Humano		Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000		,570**
		Sig. (bilateral)	.		,000
		N	145		145
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	,570**		1,000
		Sig. (bilateral)	,000		.
		N	145		145

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

La prueba estadística en la presente tabla nos muestra que existe una significancia entre las variables al tener un p valor = .000, el cual es menor a .005; de otra forma también se puede evidenciar que existe una correlación o asociación de variable de forma directa y moderada con un valor de .570\*\*; lo que nos muestra la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

**Hipótesis específica:** Existe relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca

**Tabla 6** Correlación entre la Variable GTH y las Dimensiones del D.L.

			Gestión del Talento Humano	Desempeño de Tareas	Desempeño Contextual	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,401**	1,000**	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000	.	,000
		N	145	145	145	145
	Desempeño de Tareas	Coeficiente de correlación	,401**	1,000	,401**	,407**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	145	145	145	145
	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	1,000**	,401**	1,000	,389**
		Sig. (bilateral)	.	,000	.	,000
		N	145	145	145	145
	Desempeño Organizacional	Coeficiente de correlación	,389**	,407**	,389**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	145	145	145	145

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

Tomando en cuenta la tabla 6, podemos evidenciar que existe significancia relevante por tener un p valor menor a 0.005, entre la variable Gestión del talento Humano y cada una de las dimensiones de desempeño laboral, en cuanto a los niveles de correlación se establece que Gestión del Talento Humano con desempeño de tareas, es .401\*\* lo que significa que existe una relación positiva moderada entre ellas, con el desempeño contextual se encontró una relación perfecta de 1.000\*\* y con desempeño organizacional una correlación positiva baja de .389\*\*.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados encontrados se puede señalar que en los últimos años la Gestión del talento humanos y sus diversos nombres han tomado una relevancia muy importante dentro de la administración pública, por lo que , de acuerdo a los resultados encontrados evidencia los altos niveles de gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, llegan de acuerdo a la tabla 01 que el 88,3% de encuestados de la Municipalidad Provincial de Cajamarca están en el nivel bueno de Gestión del Talento Humano, a diferencia de un 11,7% que están en el nivel regular; esto ayuda que se pueda con el tiempo generar algunas estrategias para mejorar algún aspecto de la presente variable y tabla 2, evidencia que el 95,9% de los colaboradores encuestados de la Municipalidad de Cajamarca, están en un nivel bueno de Desempeño Laboral, lo que se puede inferir es que puede existir un buen liderazgo de la gerencia y autoridades que lideran la Municipalidad, por otro lado, se puede también señalar que apenas el 4,1% están en el nivel regular.

En cuanto a objetivo de la relación entre la variable Gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral, se encontraron una relación significativa entre ellas, misma se evidencia en la tabla 9. Al encontrarse un p valor menor a 0.005, entre la variable Gestión del talento Humano y cada una de las dimensiones de desempeño laboral, en cuanto a los niveles de correlación se establece que Gestión del Talento Humano con desempeño de tareas, es .401\*\* lo que significa que existe una relación positiva moderada entre ellas, con el desempeño contextual se encontró una relación perfecta de 1.000\*\* y con desempeño organizacional una correlación positiva baja de .389\*\*.

En consecuencia, el objetivo general determinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, se demostró con los resultados de la tabla 8 al señalarse con la prueba estadística en la presente tabla nos muestra que existe una significancia entre las variables al tener un p valor = .000, el cual es menor a .005; de otra forma también se puede evidenciar que existe una correlación o asociación de variable de forma directa y moderada con un valor de .570\*\*; lo que nos muestra la importancia de la gestión

del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Por otro lado, se coincide con lo que establece Shingenge y Saurombe (2022) al señalar que los municipios asumen desafíos para captar personal con talento, debido a las inadecuadas prácticas de gestión del talento. Asimismo, manifiestan la efectividad del liderazgo en relación a la gestión del talento. Estudio que comprendió algunos factores específicos con el objetivo de establecer una mentalidad de liderazgo estable y firme, acorde a la gestión del talento. Dentro de este proceso, se aplicaron las prácticas de gestión, mentalidad de liderazgo, estrategia de reclutamiento y retención de talentos, que ha impactado negativamente en los desempeños gerenciales, puesto que no se promueven actitudes de liderazgo, para valorar los talentos y las competencias de los colaboradores; esto debido a la ausencia de mentalidad y compromiso en las entidades. Por lo que, las evidencias investigativas exigen al gobierno aplicar políticas pertinentes y oportunas sobre la gestión del talento en las municipalidades, siempre y cuando busquen promover un servicio competitivo, desplegado por los trabajadores con talento.

De igual forma se coincide con lo que plantea el investigador Tyskbo (2021) quien advierte que la gestión del talento es un proceso prioritario para potenciar las habilidades de los colaboradores-profesionales, porque es un área, que cobra relevancia e importancia, para potenciar el talento en las empresas. Considerando que muchas organizaciones ignoran o desconocen de esta competencia, por carecer de una base empírica, se tiene la imperiosa necesidad de remarcar los constructos acerca del talento, específicamente, en el sector público. Mismo que se fortalece con lo que indica Mayon et al. (2019) al aclarar que la gestión de recursos humanos no consiste en seleccionar y contratar empleados, sino en alinear las políticas empresariales. Por ello, Recursos Humanos es una columna muy importante en las organizaciones, puesto que potencia y retroalimenta las competencias de sus empleados para lograr una consolidación en el mercado; aparte de reclutar, seleccionar, compensar, capacitar al personal, entre otros aspectos tan necesarios en la organización. En este sentido, existe una relación entre GTH y GRH, por cuanto estructura indicadores normativos que

permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.

Por otro lado, se discrepa por el tipo de resultados encontrados con los indicado por Vásquez (2018) quien demostró que el desempeño laboral de los empleados de una municipalidad dentro de un área los colaboradores calificaron en nivel regular, situación que en la presente investigación no sucede al ubicarlo en un nivel bueno; por cuanto la gestión de compensaciones y de rendimiento evidenciaron serias limitaciones. Así mismo, la gestión de la entidad, con relación a la meritocracia del área de recursos humanos, obtuvo un nivel regular con un 67.6%; en cuanto a la capacidad de organización municipal se alcanzó un 18.3%; en cambio, las otras variables determinaron en un 18.3% en nivel malo y un escaso 14.1% en un nivel bueno.

Igualmente se coincide con lo señalado por Suarez (2022) quien establece que la adecuada gestión del talento humano logró cambios significativos con el desempeño laboral de trabajadores, porque aplicaron procesos eficientes, eficaces no solamente para gestionar las actividades de la municipalidad, sino porque potenciaron el rendimiento de los colaboradores en las diferentes dependencias, logrando el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Utcubamba. Así mismo, Orozco (2018) demostró que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral, puesto que demostraron eficiencia en el servicio a los usuarios y con una tendencia positiva hacia con la atención al cliente, situación que es totalmente coincidente con los resultados de la presente investigación. De igual manera, se coincide con Mancilla y Vara (2018) quien determino que existe una relación significativa entre las variables, cuyo  $p$  valor = 0.000 con un coeficiente de correlación 0.847 y una investigación con diseño no experimental, correlacional de corte transversal.

También, se coincide con los que indica Anco (2017) al presentar un trabajo sobre la gestión de los recursos humanos, donde obtuvieron un 50,0 % en la categoría casi siempre; en contraste con un 36,7% que se ubicaron en la opción otro y un 13,3% que se mantuvieron en el nivel casi nunca. De igual



manera, los servidores restantes se ubicaron en el nivel casi siempre; por lo tanto, se deduce que coexiste un adecuado nivel de gestión de recurso humanos en el municipio indicado y la con la tesis de García & Mego (2020) al desarrollar un estudio descriptivo correlacional, cuantitativo para establecer la reciprocidad entre las variables motivación y la gestión del talento de los servidores públicos en la comunidad de Lambayeque, destacando la relevancia del capital humano, en la entidad, por cuanto es un factor que ha motivado a los colaboradores; en consecuencia, se confirma la hipótesis que demuestra que existe una correlación positiva y significativa entre las variables antes mencionadas.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. A la gerencia Municipal se sugiere a continuar con la cultura de capacitación a través del desarrollo de programas que fortalezcan o mejoren las competencias de los servidores públicos.
2. Analizar el nivel del desempeño laboral del personal en una Municipalidad, Cajamarca, de acuerdo a los resultados se evidencia que el 95,9% de los colaboradores, están en un nivel bueno de Desempeño Laboral, lo que se puede inferir es que puede existir un buen liderazgo de la gerencia y autoridades que lideran la Municipalidad, así mismo, se precisa un nivel bajo de solo 4.1% en el tema de desempeño laboral.
3. La relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, de acuerdo a la tabla 9, determina que existe un nivel de significancia y relación positiva entre la variable y las dimensiones, en cuanto a los niveles de correlación se establece que Gestión del Talento Humano con desempeño de tareas, es .401\*\* lo que significa que existe una relación positiva moderada entre ellas, con el desempeño contextual se encontró una relación perfecta de 1.000\*\* y con desempeño organizacional una correlación positiva baja de .389\*\*.
4. La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad de Cajamarca en razón a prueba estadística muestra que existe una significancia entre las variables al tener un p valor = .000, el cual es menor a .005; como se evidencia que existe una correlación o asociación de variable de forma directa y moderada con un valor de .570\*\*; lo que nos muestra la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A la gerencia Municipal a continuar con la cultura de capacitación a través del desarrollo de programas que fortalezcan o mejoren las competencias de los servidores públicos, con el debido cumplimiento de las actividades y acciones del mismo.
2. A los servidores públicos motivarse para tomar la iniciativa en capacitarse y fortalecer las competencias a través de programas que gestionen el talento humano, lo cual permita mejorar las funciones, el trabajo en equipo, entre otras dimensiones, buscando optimizar los resultados.
3. A futuros maestrantes e investigadores, desarrollar y promover nuevas investigaciones en función al talento humano basado en el resultado por competencias, de tal manera que se dirija a niveles aplicados y explicativos, donde se busque implicar mejoras en las instituciones públicas y explicar las mismas.

## REFERENCIAS.

- Arango, P. y Sanín, A. (2018). Prácticas de gestión humana y perfil motivacional. Análisis en una empresa mediana del sector transporte de la ciudad de Medellín.
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Samborondon, Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Bayona (2020). Gestión del talento humano y calidad del servicio en el gobierno regional de Tumbes.
- Blanco, A. (2010). New analytics for business dynamics: business, innovation and development.
- Beer, M., P. Boselie, and C. Brewster (2015). Back to the Future: Implications for the Field Of HRM of the Multistakeholder Perspective Proposed 30 Years Ago.
- Balbuena, F. (2020). Teoría de McClelland.  
<https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Burbach, R., & Royle, T. (2018). Talent op aanvraag? Talent management in de Duitse en Ierse dochterondernemingen van een Amerikaanse multinational. *Personnel Review*, 39(4), 414–431.  
<https://doi.org/10.1108/00483481011045399>
- Cappelli, P., & Keller, J. (2017). Talent Management: Conceptuele benaderingen en praktische uitdagingen. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1305–331.  
<https://doi.org/10.1146/ANNUREVORGPSYCH-031413-091314>
- Castro Márquez, F. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos  
<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Collazos Alarcón, M. A., & Fernández Altamirano, A. E. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán- Periodo 2018.

Charres Miranda, J. G. (2018). Gestión Administrativa Y Gestión De Talento Humano Por Competencia De La Municipalidad Centro Poblado San Antonio  
– 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32843>.

Chiavenato, I. (2014). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill/Interamericana

Editores, S.A.DeC.V.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>.

Criollo. (2019). Importancia de la gestión de Talento Humano

<https://sites.google.com/site/talentohumanojhce/6-ventajas-de-la-gestion-del-talento-humano>.

Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20)

[Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Del Pino Enríquez, R. (2017). Gestión del talento humano en el comportamiento organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Comas.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16064/Del%20Pino\\_ER.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16064/Del%20Pino_ER.pdf?sequence=1)

Fernández Pasapera, L. (2021). Gestión de talento humano para la gestión de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54101>

Flores Tananta, C. A. (2021). Modelo de gestión por resultados para mejorar la calidad de atención en usuarios de la Municipalidad Distrital de Morales

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/57809>

Gómez, J., & Ángeles, A. (2019). Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015 – 2017.

Gorenak, M., & Spindler, T. (2019). The Influence of Competencies of Managers on Job Satisfaction of Employees in the Hotel Industry.

Gutiérrez, M.C. (2012). Human development and human interactions in intervention in Social Work.

Hallunovi, A., Osmani, E., & Bashi, E. (2014). Ethics in Public Administration. (F. Verlag, H. Germany, I. College, & P. Kosovo, Edits.) Iliria International Review.

Hernández, (2021). Tesis de Investigación

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/12/disenos-no-experimentales-segun.html>

Hernández, R. et al. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes Y diferencias

[https://www.academia.edu/40157650/Capitulo\\_1\\_Definiciones\\_de\\_los\\_enfoques\\_cuantitativo\\_y\\_cualitativo\\_sus\\_similitudes\\_y\\_diferencias?from=cover\\_page](https://www.academia.edu/40157650/Capitulo_1_Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias?from=cover_page)

Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (McGraw-Hill Interamericana Editores SA (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Houssam, y. (2014). The influence of talent management on the perception of psychological contracts: analysis between two groups.
- ILPES. (2014). Repositorio de CEPAL. Chile: Naciones Unidas.
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES.(2017). Plan Barómetro Mejorando la Calidad de la Planificación.
- Ibérico Llanos, M. M. (2018). Gestión del Talento Humano y Procesos Administrativos en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30143>
- Martin, J. (2017). Las teorías" X" e" Y" <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-Teoría-x-y-teoría-y>.
- Martin, J. (2017). Las teorías" X" e" Y" <https://www.cerem.pe/blog/conoces-la-Teoría-x-y-teoría-y>.
- Mariño, M., Rodríguez, A., y Rubio, A. (2015). ¿Cómo influye el capital humano en la calidad de servicio?
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. (I.d. Educativo, Ed).
- Martínez, H. y Benítez, L. (2016). Metodología de la investigación social I. México, D.F, México: Cengage Learning Editores.
- MINJUS (2016). Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público.
- Murrieta, R. (2016). Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de contingencia Tingo María. Universidad de Huánuco, Perú.
- O'riordan (2017). The practice of human resource management, State of the public service series.

Persson, L., & Jordahl, H. (2018). Exploring Digital Time Measurement in the Public Sector: Labor Productivity and Service Quality in Home Care. Research Institute of Industrial Economics, 1-29

Repositorio de CEPAL. Chile (2017). Naciones Unidas.

Questión, PRO. (8 de mayo de 2022).

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>

Sánchez Hernández, V. (2021). Diseño de estudios transversales,

<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=1721&sectionid=115929954>.

Secretaría de Gestión Pública - SGP. (2016). <http://sgp.pcm.gob.pe/>, Sitio Web Gestión Pública. (S. d. SGP, Editor).

Semren, A. (2017). The relationship between organizational communication and motivation of employees.

SERVIR (2016). Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos - SAGRH Procesos del SAGRH - Directiva 002-2014 "Normas para la gestión del SAGRH en las entidades públicas".

SERVIR. (2017). Diccionario de Competencias Genéricas del Grupo de Directivos Públicos. (A. N. SERVIR, Ed.)

Shingenge, S y Saurombe, M. (2022). Leadership Mindset Regarding Talent Management Practices: A Case Study of the Windhoek City Council

Tyskbo, D. (2021). *Conceptualizing talent in public sector municipalities*.

Uba, D. (2014). Talent Management and human resource practices. International Journal of Innovation and Applied Studies.



United Nations Economic Commission for Europe (2013). Human Resources

Universidad Esan. (2017). Sala de Prensa. <https://www.esan.edu.pe/sala-de->

[Prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/](https://www.esan.edu.pe/sala-de-Prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/).

Valencia García, L. M. (2020). Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima, Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Valencia\\_GLM.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Valencia_GLM.pdf)

Vélez Chica, S. A. (2017). Gestión para resultados en el desarrollo en perspectiva de buena gobernanza para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia, [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5\\_uibd.nsf/A2D9B3A71F7](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A2D9B3A71F7)

[D916E0525824B006FACEC/\\$FILE/chicaser.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A2D9B3A71F7D916E0525824B006FACEC/$FILE/chicaser.pdf)

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA	INSTRUMENTO
<b>Variable 01:</b> Gestión del Talento Humano	Es el conjunto de habilidades y competencias necesarias para desempeñar determinadas características de los puestos gerenciales relacionados con los recursos personales, incluidos en la incorporación, elección, formación, premios y la evaluación del trabajo”	Medición de la variable Gestión del talento humano, mediante una encuesta con una escala de Likert considerando las dimensiones Admisión de personas, Desarrollo de Personas, Compensación de Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Admisión de personas</li> <li>• Desarrollo de Personas</li> <li>• Compensación de Personas</li> </ul>	• Reclutamiento	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo	Cuestionario
				• Selección		
				• Inducción		
				• Capacitación		
				• Remuneración		
• Motivación						
<b>Variable 02:</b> Desempeño Laboral	Es un procedimiento que implementa una organización para garantizar que los empleados sean productivos y persigan los objetivos establecidos por la empresa.	Medición de la variable desempeño laboral, mediante una encuesta con una escala de Likert considerando las dimensiones Desempeño de Tarea, Desempeño Contextual, Desempeño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de Tarea</li> </ul>	• Capacidad de toma de decisiones	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En Desacuerdo. 3. Indiferente. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de Acuerdo	
				• Capacidad de organización y planificación		
				• Capacidad de resolución de problemas		
				• Conocimiento de sus funciones		
				• Productividad (cantidad y calidad del trabajo)		
				• Capacidad de aprendizaje		
				• Iniciativa		

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño Contextual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso con la organización</li> <li>• Colaboración y cooperación con compañeros</li> <li>• Compartir y transmitir conocimiento</li> <li>• Orientación a objetivos y resultados</li> </ul>		Cuestionario
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño Organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral</li> <li>• Mantenimiento voluntario de la calidad del trabajo</li> <li>• Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales</li> <li>• Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo</li> </ul>		

<p>¿Cuál es la relación ente la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, año 2022?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, 2022.</p>					
<p><b>Problemas específicos:</b>          ¿Qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en una Municipalidad, Cajamarca - 2022?           ¿Qué relación existe entre las habilidades con el desempeño laboral en una Municipalidad, Cajamarca - 2022?          ¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral en una Municipalidad, Cajamarca- 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos:           Identificar el nivel de la gestión del talento humano en una Municipalidad, Cajamarca.           Analizar el nivel de desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.           Establecer la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.          .</p>		<p><b>V.2.:</b>          Desempeño laboral</p>			

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión del Talento Humano

Autora: Bach. Velasquez briones, Doyla Lucila

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable Gestión de Talento Humano en la Municipalidad provincial de Cajamarca. El cuestionario consta de 26 preguntas.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas

(1) Casi Nunca      (2) Nunca      (3) A veces      (4) Siempre      (5) Casi siempre

Nº	Variable 1: Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Admisión de personas</b>						
1	¿Los servicios públicos conocen la importancia de reclutar personal calificado?					
2	¿Cree usted que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo a un análisis y evaluación de requerimientos del área usuaria?					
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?					
4	¿Cree usted que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo?					
5	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal en una Municipalidad, Cajamarca?					
6	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?					
7	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
8	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?					
9	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: ¿funciones, relaciones con otros y las expectativas de desarrollo?					
<b>Dimensión 2: Desarrollo de Personas</b>		1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que el área de Desarrollo Social fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?					
11	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?					

12	¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?					
13	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del servidor público?					
<b>Nº</b>	<b>Variable 1: Gestión de Talento Humano</b>	<b>Escalas de Calificación</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	¿Considera usted que se realizan procesos de mejoramiento continuo en la actividad específica?					
15	¿Se realiza capacitaciones por especialidad en su Municipalidad?					
16	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades sociales como medio del trabajo cooperativo?					
17	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?					
<b>Dimensión 3: Compensación de personas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	¿Existe en la Municipalidad una política remunerativa adecuada?					
19	¿Considera Ud. que a los servidores públicos se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?					
20	¿Considera usted que existe un plus económico por resultados óptimos en función a objetivos?					
21	¿Considera Ud. que en la institución hay reconocimiento, aprecio, clima laboral, oportunidades y éxitos por su trabajo?					
22	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades y brinda buenas condiciones laborales de espacio físico?					
23	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe que le inspira confianza y se comunica de manera adecuada?					
24	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					
25	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?					
26	¿Se le brinda oportunidades de superación en su Municipalidad?					

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Autora: Bach. Velasquez briones, Doyla Lucila

Este cuestionario es un instrumento de investigación que sirve para medir la relación la variable Gestión de Talento Humano en la Municipalidad provincial de Cajamarca. El cuestionario consta de 22 preguntas.

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas

(1) Casi Nunca      (2) Nunca      (3) A veces      (4) Siempre      (5) Casi siempre

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Escalas de Calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Desempeño de Tarea</b>						
1	¿Considera usted que tiene la posibilidad de tomar decisiones en su área de trabajo?					
2	¿Considera usted que Planifica y organiza sus actividades a realizar?					
3	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?					
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?					
5	¿Considera usted que la cantidad y calidad de trabajo realizado son adecuadas a las exigencias de la institución?					
6	¿Tiene Ud. disposición para el aprendizaje individual y grupal?					
7	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad y los procedimientos administrativos?					
8	¿Cree usted que es responsable frente a las tareas encomendadas?					
<b>Dimensión 2: Desempeño Contextual</b>						
9	¿Ud. muestra nuevas ideas a sus compañeros y jefes para mejorar los procesos?					
10	¿Considera usted que se muestra asequible al cambio?					
11	¿Demuestra Ud. compromiso con la Municipalidad?					
12	¿Cree usted que se anticipa a las dificultades?					
13	¿Ud. muestra aptitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo?					

14	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?					
15	¿Considera usted que comparte información académica con sus compañeros?					
<b>Nº</b>	<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>	<b>Escalas de Calificación</b>				
		1	2	3	4	5
16	¿Cree usted que termina su trabajo oportunamente?					
17	¿Ud. tiene claro cuáles son los objetivos institucionales a lograr?					
<b>Dimensión 3: Desempeño Organizacional</b>		1	2	3	4	5
18	¿Es Ud. eficiente en su rendimiento laboral?					
19	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?					
20	¿Tiene Ud. un uso adecuado del tiempo de trabajo para la realización de sus labores?					
21	¿Usted asistido puntualmente a la institución, así como a las reuniones que se le ha convocado?					
22	Ud. mantiene su desempeño en forma eficiente					



### Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos



#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Br. ....

**3. DECISIÓN:**

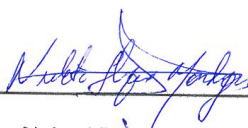
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de junio de 2022



Ing. Mg. Nelva Violeta Llique Mondragón

DNI: 26627806

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca

**5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de Desempeño Laboral

Br. ....

**6. DECISIÓN:**

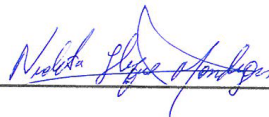
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de junio de 2022



Ing. Mg. Nelva Violeta Llique Mondragón

DNI: 26627806

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Br. ....

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Cajamarca, 26 de junio de 2022

  
.....  
DNI 26674274  
EXPERTO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

## 4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca

## 5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

Br. ....

## 6. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Cajamarca 26, de junio de 2022

  
-----  
DNAI 26674274  
EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Br. ....

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de Junio de 2022

MBA. Ing. Santiago D. Medina Miranda

DNI 26636144

Firma/DNI

EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca

5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

Br. ....

6. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de Junio de 2022

MBA. Ing. Santiago D. Medina Miranda  
DNI 26636144

Firma/DNI  
EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN XXDEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Br. ....

3. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

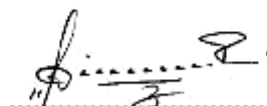
OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de junio del 2022

Firma/DNI  
EXPERTO

  
.....  
Mg. Juan César Regalado Cabrera  
DNI N° 27557657

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social en una Municipalidad, Cajamarca

5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño Laboral

Br. ....

6. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

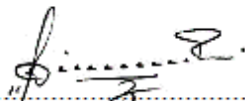
APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 24 de junio del 2022

Firma/DNI

EXPERTO



.....  
Mg. Juan César Regalado Cabrera  
DNI N° 27557657





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 de la Jefa 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	LLIQUE MONDRAGON
Nombres	NELVA VIOLETA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	26627806

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	28/12/15
Resolución/Acta	0710-2015-UCV
Diploma	UCV23424
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000851223

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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](http://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° 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.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entlinea.sunedu.gob.pe>



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 de la Jefa 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	VASQUEZ CRUZADO
Nombres	AURELIO BALTAZAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	26674274

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Rector	MOSQUEIRA RAMIREZ HERMES ROBERTO
Secretario General	VIGO BARDALES RUTH ELIZABETH
Director De Escuela	TORREL PAJARES TEOFILO SEVERINO

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS MENCION CIENCIAS ECONOMICAS
Fecha de Expedición	04/09/15
Resolución/Acta	2083-15-UNC
Diploma	A01715882
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000850056

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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](http://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.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entlinea.sunedu.gob.pe>



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 de la Jefa 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	MEDINA MIRANDA
Nombres	SANTIAGO DEMETRIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	26636144

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	CASTILLO LEON HELVIDIA LUCILA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA EXECUTIVE
Fecha de Expedición	27/10/2009
Resolución/Acta	1073-2009-UCV
Diploma	A937446
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000851242

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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](http://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.

(\*\*\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://entlinea.sunedu.gob.pe>



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 de la Jefa 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	REGALADO CABRERA
Nombres	JUAN CESAR
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27557657

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES
Rector Usmp	JOSE ANTONIO CHANG ESCOBEDO
Secretario Gral	RODOLFO GAVILANO OLIVER
Director	LUIS JULIAN MARTIN CARRANZA UGARTE

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	04/03/22
Resolución/Acta	144-2022-CU-R-USMP
Diploma	0152297
Fecha Matrícula	01/08/2014
Fecha Egreso	03/04/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
05 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000850060

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA

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](http://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.

## Confiabilidad de los instrumentos.

Gestión del Talento Humano

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	26

Por tener un valor de .943 es muy confiable el instrumento para su aplicabilidad.

Desempeño Laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	22

Por tener un valor de .891 es muy confiable el instrumento para su aplicabilidad.

## Anexo 4: Calculo del tamaño de la muestra.

The screenshot shows the QuestionPro website's sample size calculator. The browser address bar shows the URL: `questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html`. The page title is "QuestionPro" and it includes navigation links for "Blog", "Características", "Precios", and "Plantillas", along with buttons for "CUENTA GRATUITA" and "Iniciar sesión".

The main content area contains the following text: "Con esta calculadora podrás cuantificar de forma rápida y efectiva el tamaño de la muestra de tu siguiente investigación. Sin duda, utilizarla te permitirá ahorrar una gran cantidad de tiempo. Así que sácale el máximo provecho y utilízala cada vez que sea necesario."

The calculator is titled "Calculadora de muestra" and includes the following fields and buttons:

- Nivel de Confianza:** Radio buttons for "95%" (selected) and "99%".
- Margen de Error:** Input field with the value "5".
- Población:** Input field with the value "230".
- Buttons:** "Limpiar" (orange) and "Calcular Muestra" (blue).
- Tamaño de Muestra:** Output field showing the result "145".

Below the calculator is a section titled "Cómo utilizar nuestra calculadora de muestra" with a chat icon on the right. The Windows taskbar at the bottom shows the search bar, taskbar icons, system tray with "13°C Despejado", and the date "21:25 31/07/2022".

Se ha considerado a criterio del investigador.



## Anexo 5. Matriz de Consistencia

Título de la tesis: Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social de una Municipalidad Cajamarca.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b>	<b>Objetivo General:</b>	H1: Existe relación directa o significativa entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, 2022.  H0: No existe relación directa o significativa entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.	<b>V.1:</b>  Gestión del talento humano	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>  Cada uno de los colaboradores de una municipalidad, Cajamarca  <b>POBLACIÓN</b>  Trabajadores de una municipalidad, Cajamarca	<b>Enfoque de investigación</b>  El tipo de investigación a ser desarrollada es el Básico.  Nivel o alcance descriptiva-correlacional.	<b>Técnica:</b> encuesta.  <b>Instrumento:</b>  Cuestionarios  <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b>  pruebas estadísticas.
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, año 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca, 2022.					
<b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en una Municipalidad, Cajamarca - 2022?  ¿Qué relación existe entre las Habilidades con el desempeño laboral en una Municipalidad, Cajamarca - 2022? ¿Qué relación existe entre la motivación con el desempeño laboral en una Municipalidad, Cajamarca- 2022?	Objetivos Específicos:  Identificar el nivel de la gestión del talento humano en una Municipalidad, Cajamarca.  Analizar el nivel de Desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.  Establecer la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.	H0: No existe relación directa o significativa entre el talento humano y el desempeño laboral del personal de una Municipalidad, Cajamarca.	<b>V.2.:</b> Desempeño laboral	<b>MUESTRA</b>  No probabilístico. 145 trabajadores de una Municipalidad, Cajamarca del área de Desarrollo Social.	<b>Diseño de investigación:</b>  Diseño de la investigación: No experimental	



## Anexo 6. Resultados

**Tabla 3**

*Tabla cruzada Gestión del Talento Humano Vs. Desempeño de Tareas*

			Desempeño de Tareas		
			Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento Humano	Regular	Recuento	10	7	17
		Recuento esperado	2,9	14,1	17,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	58,8%	41,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	15	113	128
		Recuento esperado	22,1	105,9	128,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	11,7%	88,3%	100,0%
Total		Recuento	25	120	145
		Recuento esperado	25,0	120,0	145,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	17,2%	82,8%	100,0%

Nota: Cuestionario aplicado entre el 11 y 15 de Julio

La tabla cruzada de Gestión del Talento Humano con la Dimensión desempeño de tareas, nos muestra que el 88,3% de encuestados presentan una buena relación entre la variable y la dimensión estudiada, por otro lado, también evidencia un 41,2% de buen desempeño de tareas con un 58,8% de nivel regular en cuanto al a Gestión del Talento Humano.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada Gestión del Talento Humano vs Desempeño Contextual*

			Desempeño Contextual		
			Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento Humano	Regular	Recuento	17	0	17
		Recuento esperado	2,0	15,0	17,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	100,0%	0,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	128	128
		Recuento esperado	15,0	113,0	128,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	17	128	145	
	Recuento esperado	17,0	128,0	145,0	
	% dentro de Gestión del Talento Humano	11,7%	88,3%	100,0%	

*Nota:* Cuestionario aplicado entre el 11 y 15 de Julio

La tabla cruzada de Gestión del Talento Humano con la Dimensión desempeño contextual, nos muestra que el 88,3% de encuestados presentan una buena relación entre la variable y la dimensión estudiada, por otro lado, también evidencia un 11,7% de nivel regular en cuanto al a Gestión del Talento Humano

**Tabla 5**

*Tabla cruzada Gestión del Talento Humano vs Desempeño Organizacional*

			Desempeño Organizacional		
			Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento Humano	Regular	Recuento	7	10	17
		Recuento esperado	1,6	15,4	17,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	41,2%	58,8%	100,0%
	Bueno	Recuento	7	121	128
		Recuento esperado	12,4	115,6	128,0
		% dentro de Gestión del Talento Humano	5,5%	94,5%	100,0%
Total	Recuento	14	131	145	
	Recuento esperado	14,0	131,0	145,0	
	% dentro de Gestión del Talento Humano	9,7%	90,3%	100,0%	

Nota: Cuestionario aplicado entre el 11 y 15 de Julio

La tabla cruzada de Gestión del Talento Humano con la Dimensión desempeño organizacional, nos muestra que el 94,5% de encuestados presentan una buena relación entre la variable y la dimensión estudiada, por otro lado, también evidencia un 58,82% de buen desempeño organizacional con un 41,2 % de nivel regular en cuanto al a Gestión del Talento Humano.