



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión del talento humano y la capacitación del personal en la

Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Romero Vega, Maria del Rosario (ORCID: 0000-0001-7740-0385)

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6828)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Manuel Romero y Ninfa Vega por su apoyo incondicional que me han mostrado en cada etapa de mi vida, inculcándome los buenos valores que hoy los practico y me hacen una persona de bien.

A mi pequeño Adrián que desde el momento que me entere de su existencia se ha convertido en mi motor para seguir adelante.

María Romero Vega

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo que me permitió ser parte de esa gran familia, a mi asesor por el apoyo que me brindo en todo este tiempo.

A la Municipalidad de Cajatambo por darme todas las facilidades para realizar mi investigación

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
	1
I. INTRODUCCIÓN	
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, Unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	50
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de Tablas

		pág.
Tabla 1	<i>Niveles de Fiabilidad</i>	27
Tabla 2	<i>Tabla de Frecuencia – Variable Gestión del Talento Humano</i>	27
Tabla 3	<i>Tabla de Frecuencia – Dimensión Reclutamiento</i>	28
Tabla 4	<i>Tabla de Frecuencia – Dimensión Selección</i>	29
Tabla 5	<i>Tabla de Frecuencia – Dimensión Adiestramiento</i>	30
Tabla 6	<i>Tabla de Frecuencia – Dimensión Recompensa</i>	31
Tabla 7	<i>Tabla de Frecuencia – Dimensión Evaluación del desempeño</i>	32
Tabla 8	<i>Tabla de Frecuencia – Variable Capacitación del personal</i>	33
Tabla 9	<i>Tabla cruzada Gestión del Talento Humano – Capacitación del Personal</i>	34
Tabla 10	<i>Tabla cruzada Reclutamiento – Capacitación del Personal</i>	35
Tabla 11	<i>Tabla cruzada Selección – Capacitación del Personal</i>	36
Tabla 12	<i>Tabla cruzada Adiestramiento – Capacitación del Personal</i>	37
Tabla 13	<i>Tabla cruzada Recompensa – Capacitación del Personal</i>	37
Tabla 14	<i>Tabla cruzada Evaluación del desempeño – Capacitación del Personal</i>	38
Tabla 15	<i>Prueba de normalidad de las variables</i>	39
Tabla 16	<i>Correlación entre la Gestión del Talento Humano – Capacitación del Personal</i>	40
Tabla 17	<i>Correlación entre la dimensión Reclutamiento – Capacitación del personal</i>	41
Tabla 18	<i>Correlación entre la dimensión Selección – Capacitación del personal</i>	42
Tabla 19	<i>Correlación entre la dimensión Adiestramiento – Capacitación del personal</i>	43
Tabla 20	<i>Correlación entre la dimensión Recompensa – Capacitación del personal</i>	44
Tabla 21	<i>Correlación entre la dimensión Evaluación del desempeño – Capacitación del personal</i>	45

Índice de Figuras

	pág.
Gráfico 1 <i>Gráfico de Barras – Variable Gestión del Talento Humano</i>	31
Gráfico 2 <i>Gráfico de Barras – dimensión Reclutamiento</i>	32
Gráfico 3 <i>Gráfico de Barras – dimensión Selección</i>	33
Gráfico 4 <i>Gráfico de Barras – dimensión Adiestramiento</i>	34
Gráfico 5 <i>Gráfico de Barras – dimensión Recompensa</i>	35
Gráfico 6 <i>Gráfico de Barras – dimensión Evaluación del Desempeño</i>	36
Gráfico 7 <i>Gráfico de Barras – Variable Capacitación del Personal</i>	37

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Capacitación de Personal en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021. El estudio es de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población está conformada por 32 trabajadores que laboran en la institución del área de administración, la técnica utilizada fue la encuesta cuyos cuestionarios estuvieron conformados por 20 ítems de la primera variable y 20 ítems para la segunda variable, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach con valores de 0.930 y 0.962 para cada variable respectivamente. En conclusión, mediante la prueba de Rho de Spearman se tuvo un coeficiente de correlación de 0.671 y una sigma bilateral de 0,000 por lo tanto, al ser menor al nivel de probabilidad de 0.05, se aceptó la hipótesis general, detallando que la Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Capacitación del Personal.

Palabras clave: selección, compromiso, comunicación.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between Human Talent Management and Personnel Training in the Provincial Municipality of Cajatambo, 2021. The study is of an applied type, of a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach. . The population is made up of 32 workers who work in the institution of the administration area, the technique used was the survey whose questionnaires were made up of 20 items for the first variable and 20 items for the second variable, for the reliability of the instruments it was used Cronbach's alpha with values of 0.930 and 0.962 for each variable respectively. In conclusion, using the Spearman Rho test there was a correlation coefficient of 0.671 and a bilateral sigma of 0.000, therefore, being less than the probability level of 0.05, the general hypothesis was accepted, detailing that Talent Management Human is significantly related to Personnel Training.

Keywords: selection, commitment, communication.

I INTRODUCCIÓN

Dentro de un contexto cada vez más globalizado , resulta cada vez más importante en todas las organizaciones, analizar la trascendencia de la gerencia de recursos humanos, y su asociación al desempeño de los colaboradores , pues , ello implica , formulación e implementación de políticas que resultan necesarias , que faciliten dirigir , aspectos de la gerencia de los colaboradores , llamados también recursos humanos , los cuales comprenden procesos como el de reclutar, la selección , procesos de capacitación , la evaluación del desempeño, así como la compensación, según manifestó (Chiavenato, 2009).

En la actualidad la llamada gestión del talento humano en las entidades reviste gran importancia, siendo el medio que facilita el logro de los objetivos de la organización con eficacia y eficiencia, implícitamente está referido a las estrategias que son los medios a través de los cuales se realiza la gestión de las personas, orientados a alcanzar el mejoramiento de los procesos, y que estos puedan generar, valor para las mismas de forma significativa. Motivo por el cual el resultado del desempeño producto de la actividad laboral, va a definir la eficacia de aporte del personal en ellas como producto de la contribución del colaborador, así como su satisfacción (Fred, 2008).

A nivel internacional distintos estudios que se han realizado en España asociados a nuevos enfoques de la administración en las instituciones públicas, afirman que el estudio de la gestión del llamado talento humano, la capacitación adecuada del personal y el clima laboral tienen de esencial relevancia facilitando un mejor entendimiento del desempeño de los trabajadores, debido a que el personal que encuentra en su entorno de trabajo obstáculos para desenvolverse, conocimiento inadecuado de los procedimientos de trabajo, falta de capacitación adecuada en los nuevos requerimientos para el tratamiento de la información requerida por diversos organismos del Gobierno Central entre las deficiencias más relevantes.

Ante ello, Alonso, et al. (2018) del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, mencionaron sobre la gestión de las personas en las organizaciones, la cual es integrada por grupos de colaboradores de forma ordenada y que también busca alcanzar objetivos de retención de las mismas.

Según World Economic Forum (2017) en un informe manifestó que en el caso de España, esta se encontraba, atravesando una suerte de incapacidad por parte de las organizaciones, que esta condición había generado en las instituciones un grave desinterés, en relación a la valoración y por consecuencia retención del capital humano, esto originado por el incremento de la tasa de desempleo, así como lo recurrentes modalidades de empleo temporal o a tiempo parcial, otro factor a tomarse en cuenta, es también el desinterés por la inversión en el capital humano, lo cual estaría afectando el proceso de desarrollo de las organizaciones.

The Business School for The World, AdeccoGroup y Tata Communications (2019), manifiestan que en los países caracterizados por presentar un mayor desarrollo del talento humano como por ejemplo: Inglaterra, Singapur o Suiza, muestran poseer políticas orientadas a generar oportunidades que faciliten su desarrollo y crecimiento, las cuales buscando resaltar el potencial del mismo en las organizaciones y dentro de cada puesto, delo referido por los autores, existe aproximadamente un 81.80% muestran la disposición de ser buenos profesionales y que esto se asocia a la motivación que pueda generar las organizaciones en ellos de manera constante.

Asimismo, sobre la gestión de los recursos humanos, Montes (2018) menciona sobre los colaboradores en relación a sus competencias, las cuales son requeridas para el desempeño adecuado de sus funciones en las instituciones hoy en día dentro de un contexto en que también estas requieren ser inteligentes, y siendo las personas el elemento esencial que permitan su desarrollo, con el conjunto de atributos de carácter individual que aportan cada una para alcanzar los objetivos de la organización, de lo expresado se puede inferir que las organizaciones de mayor éxito, valoran la gestión del talento humano, como un elemento primordial en este proceso, y por lo cual invierten más recursos para

asegurar el ofrecer un mayor nivel de servicios y productos de mejor calidad , lo que los hace más competitivos.

Aster y Cols (2016), los cuales citan a Delgadillo y Cols (2016) quienes precisan que, en las instituciones, debieran existir diversos equipos de Empowerment, los cuales deberían trabajar de forma coordinada y continua como responsables de los proyectos, y que compartirían un liderazgo, orientado a la mejora de los procesos desde la planeación, así como la toma de decisiones en las organizaciones. Así también se deben de tener la perspectiva de que los colaboradores, son los socios principales de las organizaciones. De lo mencionado las instituciones que se orienten a desarrollarse, debieran generar medios adecuados, a través de los cuales los colaboradores, puedan seguir capacitándose y desarrollándose, que faciliten la obtención de resultados favorables en los objetivos a alcanzarse, así como en sus desempeños individuales. Con relación a ello, Pico (2016), menciona, es un elemento esencial e indispensable, con los cuales, se pueden cumplir los objetivos, así como las metas de la institución. Sin embargo, es importante mencionar que este debe de encontrarse comprometido y motivado a lograr alcanzar el éxito que se espera lograr.

Según, Pico (2016) refiere, son las empresas que permanentemente, enfrentan diversos desafíos en el proceso de su desarrollo, de tal manera que el personal debiera estar motivado, así como comprometido en el ámbito de su trabajo, ya que ello representa, un elemento esencial, para facilitar estas condiciones, a través de la implementación de estrategias, que busquen alcanzar colaboradores comprometidos con los objetivos, normas y procedimientos de las organizaciones. Además, Chiang y San Martín (2015), mencionaron en razón del desempeño laboral, que revelan de forma preponderante los niveles de eficiencia, lo que se encuentra asociado a el cumplimiento de metas en los plazos establecidos y con un manejo eficiente de los recursos requeridos para su realización. Así también mencionaron en relación a funcionarios públicos y su desempeño, que aproximadamente un 81.3 %, refirían que se encontraban relacionado a las relaciones interpersonales, así mismo el 80% del total manifestaban referirse al desempeño productivo.

Dentro del contexto nacional las instituciones de carácter público, pareciera manifestar un comportamiento contrario en relación a las organizaciones internacionales, esto evidenciado por la falta de capacitación, orientados a los servidores públicos para su desarrollo profesional, así como la carencia de un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades y el cumplimiento de sus funciones en algunos casos. Según Merco (2019) mencionan la existencia de diversas organizaciones, que se han planteado por objetivo apoyar el desarrollo del talento humano a través de sus colaboradores, buscando asegurar el éxito de sus empresas; organizaciones como Merco buscan promover estas acciones, a través de premiar, buscando alentar a otras organizaciones que han visto en el desarrollo del talento humano, una gran oportunidad para su desarrollo.

De acuerdo a lo expresado por distintos autores, los colaboradores, son parte esencial de las instituciones públicas, por lo que un buen desempeño de carácter laboral, se verán evidenciadas en las ventajas competitivas que estas puedan desarrollar, como por ejemplo en las instituciones ediles, que se constituyen en unidades descentralizadas y que representan al gobierno nacional dentro del territorio nacional, en determinada localidad. Las cuales son administradas por autoridades que han resultado elegidas a través del voto de la población, ante órganos de gobierno, dentro de la norma que regula la organización municipal.

Estas instituciones poseen además regulaciones las cuales establecen funciones y representación de los ciudadanos de determinada localidad, los cuales buscan promover el bienestar general de la ciudadanía. a través de una prestación de servicios públicos adecuada, así como promover un desarrollo integral y armonioso de su localidad, de acuerdo a lo expresado por Casana y Carhuancho (2019) ,en relación a las instituciones públicas , a su vez estos recomiendan reformular dichos procesos y centrarse en el profesionalismo de sus colaboradores , así como sus competencias y empatía de los colaboradores, promoviendo estas como valores , así como motivando las buenas prácticas dentro del ámbito laboral. Esto beneficiara a las entidades públicas, en razón de

que son las personas, los agentes de cambio importantes y que estos contribuyan a alcanzar sus metas institucionales y personales.

La Municipalidad Provincial de Cajatambo es una de las 10 provincias ubicadas en el departamento de Lima. Cajatambo cuenta con cinco distritos y una población estimada de 12,000 habitantes. Se ha llegado a observar que en la Municipalidad Provincial de Cajatambo hay deficiencias que no son ajenas a la problemática descrita, pues los conflictos generados por la falta de capacitación, conocimientos y experiencia del personal, así lo demuestran, presentando una gestión inadecuada de recursos, y una estructura organizacional que no se adapta a las necesidades de la institución, la cual requiere de colaboradores competentes y bien capacitados para un buen desarrollo de sus funciones laborales. En relación a lo mencionado, en el caso de la institución donde no existe un responsable o encargado, que de forma eventual alguna persona de la parte administrativa asumía ese rol, por lo que se pudo observar también que carecían de muchos procesos ligados a la gestión del talento humano, entre ellos, un reclutamiento adecuado, los puestos están ocupados por personas recomendadas, sin previos exámenes de selección de personal, muchas de ellas carecen de las competencias adecuadas que permitan asegurar un buen desempeño, así también no existen procesos de capacitación, ni adiestramiento alguno, en relación a las compensaciones, están no se ajustan a compensaciones similares en otras instituciones públicas, y finalmente no existen métodos para la evaluación del desempeño, motivo por el cual muchas veces no se alcanzan los resultados proyectados por la institución edil.

En algunos casos, se pudo observar en relación a los procesos de selección que se desarrollaron de forma incorrecta, que este proceso fue realizado a partir de los participantes de cierta agrupación política, y que generalmente han sido seleccionadas personas que no poseen en su perfil los conocimientos adecuados y requisitos, para efectuar su labor de forma adecuada y que puedan cumplir con las responsabilidades asignadas. En la actualidad la gestión del talento humano es un factor clave en los procesos de las organizaciones alineados con su propio planeamiento estratégico, desarrollando un estilo de gestión municipal que identifique las competencias necesarias y habilidades de los

trabajadores según el área a donde están designados. El desarrollo de la investigación se justifica ya que con los aportes contenidos en el presente estudio se espera proporcionar información relevante para la Municipalidad Provincial de Cajatambo, que identifique las áreas críticas con la finalidad de establecer estrategias que conlleven al cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano a través de un buen desempeño del personal

Ahora bien, expuesto la problemática se propuso en poder realizar una investigación que permita medir las variables de gestión de talento humano y la capacitación del personal en dicha entidad y así conocer la relación que existe entre ambas. En cuanto a la formulación del problema general se plantea: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021? Seguidamente formulamos los problemas específicos tenemos ¿Qué relación existe entre reclutamiento y la capacitación la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo,2021?; ¿Qué relación existe entre la selección la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo,2021?; ¿Qué relación existe entre el adiestramiento y la capacitación del personal provincial de Cajatambo, 2021? ¿Qué relación existe entre la recompensa y la capacitación por aprendizaje en el personal de la municipalidad provincial de Cajatambo,2021?; ¿qué relación existe entre la evaluación de desempeño y la capacitación por instrucciones en el puesto del personal provincial de Cajatambo,2021?

Comentaremos sobre la justificación teórica, hoy en día el estado a través de la modernización busca crear mejores resultados en todas las instituciones públicas y mejorando hacia una buena calidad de servicio. El talento humano es indispensable para poder lograr eso esto incluirá un desarrollo profesional y a su vez en lo personal que exista un ambiente de trabajo motivador, satisfaciendo así las aspiraciones que toda persona tiene, otorgándoles incentivos por las labores que realiza y creando una línea de carrera, muchas oportunidades para las personas que realmente se merecen. Sabemos que la justificación teórica es amparada por diversas teorías que se presenta donde esto permite que se reflexione y mejore los conocimientos del Talento humano hacia la institución que

tomaremos como estudio. La justificación práctica se pudo dar a los análisis de todos los resultados de la capacitación del personal que se tomará en dicha institución donde sumado a todo eso tendrá una perspectiva práctica donde su justificación está basada en toda la explicación real sobre los resultados de rendimiento donde así la necesidad de tomarlo como práctica, la gestión de la gestión del talento humano incrementando así el rendimiento laboral. También tenemos la justificación metodológica donde se emplearon instrumentos confiables que permitan mostrar una relación entre las dos variables.

La investigación se planteó como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021, asimismo como objetivos específicos tenemos: identificar la relación que existe entre el reclutamiento y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021; identificar la relación que existe entre selección y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021; identificar la relación que existe entre adiestramiento y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021. ; identificar la relación que existe entre la recompensa y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021; identificar la relación que existe entre evaluación y desempeño y la capacitación de los colaboradores en la entidad edil de Cajatambo, 2021

Finalmente redactamos la hipótesis general de la investigación que fue de la siguiente manera: Existe relación entre la gestión del talento humano y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021. Las hipótesis específicas las expresamos del siguiente modo: existe relación significativa positiva entre el reclutamiento y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021; existe relación entre la selección y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021; existe relación entre adiestramiento y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021; existe relación entre la recompensa y la capacitación del personal de la municipalidad provincial de Cajatambo, provincia de Lima; existe relación entre la evaluación y desempeño y la capacitación del personal en entidad edil Cajatambo, 2021.

La presente investigación, resulta importante porque va a aportar conocimiento sobre la problemática de estudio, a partir de los hallazgos encontrados se puede proponer alternativas de solución, y que puedan ser tomados en cuenta por los tomadores de decisión y solucionar la problemática en otras instituciones.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de las investigaciones del ámbito nacional tenemos Pielago (2018), en la investigación cuyo objetivo fue ver si existe relación entre las variables mencionadas por el autor. Esta investigación es de tipo correlacional, la muestra de estudio fue a 60 personas donde se utilizó la encuesta. En este trabajo se llega a la conclusión que si existe relación entre ambas variables en un 0,655, esto explica posteriormente que el personal de salud no asiste a las capacitaciones constantes generando así gran deficiencia en el trabajo.

Amaya (2021) en la investigación el objetivo fue comprobar la relación de las dos variables, la investigación es de tipo descriptivo correlacional no experimental, la muestra de estudio fue de 86 personas se utilizó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta. En esta tesis se llega a la conclusión que existe gran relación en un 0,611, entre ambas variables lo cual suma importancia dentro de la institución aportando de manera positiva a la institución.

Reyes (2018). En el estudio que tuvo por propósito conocer la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral esta indagación es descriptiva, de correlación, con una unidad de análisis de 120 personas. Se obtuvo como resultado que existe relación entre las variables en 0,599. En el caso de la unidad de gestora de recursos humanos debería establecer de forma permanente los procesos que comprenden el reclutamiento y selección de candidatos al puesto laboral que ofrecen. Así también, los procesos de inducción de los nuevos colaboradores, siendo esencial la iniciativa para la asociación entre

la entidad y el colaborador, pudiendo facilitar esta situación a través de documentos como ejemplos manuales y reglamentos.

Acuña (2017) En su Investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Capacitación y evaluación del desempeño laboral, de enfoque positivista, de diseño no experimental, de corte transaccional, de correlación,. La muestra estuvo integrada por 80 colaboradores del área administrativa la indagación se pudo confirmar se apreciaba la relación significativa entre las variables del 0,633, así mismo también se pudo inferir, que se debe de requerir, permanentes capacitaciones, que faciliten alcanzar un mejor desarrollo respecto del desempeño laboral de los colaboradores dentro de la institución de salud.

Henry, (2015) en su investigación procuro determinar la relación que pueda existir entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución edil. Concluyendo. Un elemento fundamental de ello es la asesoría, así como acompañamiento por los responsables del área de personal hacia los colaboradores. Al realizar la prueba a través del estadígrafo de correlación Rho de Spearman, tuvieron un valor de 0.552, pudiéndose comprobar la relación de las variables del estudio.

En el ámbito internacional tenemos los antecedentes Correa (2018) en su tesis: que tuvo por propósito determinar la relación de un modelo de gestión del talento humano y su asociación con el desempeño laboral en Machala *en el* estudio se concluyó que las variables de estudio se orientan a buscar un equilibrio de los objetivos de la institución calificado y que estos se alinean con los expresados por los colaboradores en un 55%, lo que permiten garantizar la eficacia y eficiencia de la gestión de sus recursos humanos, permitiendo desarrollar sus capacidades en los procesos que están establecidos en la GTH, por lo que proveen a la institución de colaboradores calificados y motivados, inculcando, disposición para el trabajo en equipo, así como la colaboración entre las distintas áreas en el casa superior de estudios.

Ponce (2014). En su trabajo de investigación teniendo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y su incidencia en el

desempeño laboral en un ministerio de Ecuador en la ciudad de Quito, con el propósito de evidenciar las brechas del nivel de desempeño de los colaboradores y los efectos de la implementación de subsistemas del talento humano en la entidad. Se analizó cada componentes o subsistema, del cual se pudieron establecer en relación al liderazgo, los colaboradores han manifestado que aproximadamente un 65% de los directivos estaban conformes con el nivel de desempeño, contaban con el respaldo de los mismos, y que mucha influencia tendría la confianza entre sí, con lo cual se puede inferir que el liderazgo como factor va a influir mucho en los resultados que se obtengan por parte de los colaboradores. Rojas (2018) . En su trabajo de investigación titulado: *Capacitación y Desempeño en los colaboradores del área operativa se pudo concluir* en razón de las actividades de capacitación, que en el caso de la entidad esta no se realizaba de forma planificada , sino más bien , cuando situacionalmente se presentaba la oportunidad o en razón de una situación d emergencia que se haya presentado.

Gutierrez (2017) indica en Las necesidades de interaccion y capacitacion del mpersonal administrativo de los centros locales de una casa de estudios superior cuyo objetivo es determinar las nevcesidades de interaccion y capacitacion que requiere el personal administrativo. Esta investigacion es de tipo transaccional con enfoque descriptivo, la muestra de estudio se aplico a 56 personas donde se utilizo la encuesta como tecnica y el cuestionario como instrumento. Se llego a la conclusion que el personal percibe que necesita capacitacion en un 71%, ya que no fue complementado en ese ambito.

Alcalde & Molina (2015) en su estudió sobre los aportes de la capacitación en la promoción en los Servicios Estatales de Salud: la cual correspondió a un análisis comparativo , los que se desarrollaron en ocho estados de México, la que planteo como propósito principal, como el análisis del aporte de la capacitación en el sector de salud, cuyo diseño correspondió a un no experimental, en el cual se aplicó un cuestionario en relación a la una mejora de la competitividad del equipo de colaboradores en la institución dentro de la organización hospitalaria.

Está presente investigación en relación a la gestión del talento humano se ha consideraron a diversos autores, entre ellos se cita como autor base a : Jara,

Asmat, y Alberca, (2018) los cuales la definen como una estrategia de la parte directiva de las organizaciones, cuyo propósito es el incremento de valor, a través de las actividades, que son desarrolladas por los colaboradores, quienes cumplen funciones, y las que hacen posible que estas se mantengan dentro de un entorno cada vez más competitivo, en relación a las dimensiones , los autores mencionan, como primera dimensión al reclutamiento , identificándolo como el proceso , a través del cual se plantea la captación de nuevos talentos, mediante la divulgación a través de diversos canales de comunicación , hacia el mercado laboral (Jara et al., 2018). Como segunda dimensión a la selección como el proceso , el cual debe de concluir en la contratación del candidato que ha sido seleccionado , el cual debe de ser el mejor , la persona que resulte idónea para dicho puesto. (Jara et al., 2018).

Para la tercera dimensión, los investigadores proponen al adiestramiento, referido como un proceso de aprendizaje, que es necesario para la persona que pertenece a la organización, que ha de realizar una tarea y la cual desconoce, este proceso de enseñanza y aprendizaje, permitirá mejorar el conocimiento, las actitudes, las habilidades, así como incidirá en la conducta del colaborador en la organización (Jara et al., 2018). como cuarta dimensión , proponen la recompensa la cual describen como la forma eficaz de conseguir estimular a los colaboradores, a través de las retribuciones y o reconocimientos, como es el caso de la recompensa expresada en sus sueldos o salarios por el trabajo desempeñado en la organización.(Jara et al., 2018).y finalmente mencionaron a la evaluación del desempeño, y lo describen como el instrumento utilizado por las organizaciones, que facilitan la medición del logro de los objetivos de cada colaborador , el cual permite conocer su desempeño , a partir de las actividades que se realizan(Jara et al., 2018).

Por otro lado, Chiavenato (2009) en relación a la gestión del talento humano refiere, que este proceso está integrado en subprocesos, al cual denomina dimensiones, los cuales, están integradas por diferentes actividades de integrar personas a la organización, llamados también como procesos para proveer o abastecer personas., las cuales incluyen al reclutamiento, para la atracción de personas , a traer candidatos calificados y a la selección de personal , a través de una metodología cualitativa, la que considera aspectos importantes del

comportamiento humano , centradas en la conducta , y en la pertinencia , con los objetivos o metas de la organización.

Alvarado y Barba, (2018) manifestaron sobre la gestión de los colaboradores , es el proceso en el cual se debe de considerar distintos factores que están estructurados, para hacer frente a cualquier evento, así como el compromiso y la responsabilidad que es asumida por quienes ocupan funciones en las entidades por lo cual resulta primordial , el aspecto de la motivación e incentivo , que se pueda transmitir n a los colaboradores , a través también de las capacitaciones y que estos se han coherentes con los objetivos en las instituciones (Gómez, 2007).

Para Werther & Davis (2008) el manejo del talento humano es conducir hacia la mejora productiva de todo el personal hacia la organización, quiere decir que sean muy responsables desde una posición estratégica, ética y social. Refiriendo la gran importancia del individuo en la organización que se define el grado de éxito de ésta. Asimismo, Cuesta, (2010) nos dice la gestión de talento humano, tiene por objetivo conducir personas que trabajan en una organización o institución laboral, y esos colaboradores sean quienes, a través de sus conocimientos no puede actuar de forma descoordinada o independientemente como parte de un equipo por ser de individuos sociales por naturaleza.

Perez (2021) menciona que la gestión del talento humano es el conjunto de actividades y procesos de carácter integrado en las organizaciones, los cuales han sido estructurados para captar, desarrollar, dirigir, incentivar y así lograr que los colaboradores permanezcan, se basa en conseguir mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de las personas que pertenezcan en la institución de manera que se logre el cumplimiento de estrategias y hagan posible un balance entre del desarrollo de los colaboradores , en lo profesional ,dentro de un enfoque humanístico , orientado a alcanzar metas que se han de cumplir en las organizacionales.

La gestión del talento humano considera bases teóricas como Teoría Y sustentada por McGregor (1957) a través de (Toledo, 2018) en la que se hace un resalte a la motivación y a la necesidad de que los trabajadores quien superarse;

quienes, según este autor; los colaboradores también conocidos como “trabajadores” son considerados como seres humanos que tienen pensamientos, sentimientos y no son vistos como “objetos” que solo se dedican a realizar un trabajo, no son una máquina que solo se dedica a repetir procedimientos sino más bien a poder aportar para la mejora de la institución, dedicados solo a cumplir una labor aislada de sus intereses personales y profesionales y cuyo fin es el de percibir una remuneración; como propone la Teoría X en contraposición, además menciona que el desarrollo de los colaboradores se pueda desarrollar en lugares cómodos, seguros donde así puedan lograr resultados favorables

Otra teoría que fundamenta la gestión del talento humano es la Teoría de la motivación y personalidad propuesta por Maslow (1937). Nos dice; el ser humano presenta distintas formas de aspiración y a la vez superación esto será a través de cuanto la persona este motivada satisfaciendo así sus necesidades que a su vez están relacionadas con la conducta, que luego serán reflejadas cuando la persona se autorrealice en lo que desea y así llegue a trascender como un logro personal.

Así mismo en los planteamientos teóricos sobre la variable Capacitación del personal, Chiavenato (2017) el cual afirma sobre la capacitación, que esta tiene como fin, el de educar a los colaboradores, a través de un proceso planificado, el cual debe ser estructurado con propósitos específicos, de forma tal que les permite a los colaboradores plantearse nuevas perspectivas para su desarrollo, las cuales han de plantearse de manera estratégica por la institución. Así mismo el autor formula las siguientes dimensiones, como primera dimensión a la que denomina: Trasmisión de información, la cual está referida al conjunto de elementos que son esenciales y de relevancia, esta comprende el proceso de información al cual debe de ser orientado a los colaboradores que se integran a la organización, y que han sido contratados, esa información relevante sobre la entidad, así mismo comprende información sobre, los servicios y productos (Chiavenato, 2017).

Para la segunda dimensión el autor menciona al desarrollo de habilidades, el cual manifiesta es el proceso a través del cual el colaborador va a adquirir y

desarrollar aptitudes y destrezas, que le permitan realizar el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo a lo que se encuentra establecido y descrito en los manuales de procedimientos. (Chiavenato, 2017). En relación a la tercera dimensión, la cual describe como: desarrollo de aptitudes, esta se encuentra relacionada a la motivación que los colaboradores debieran recibir por parte de la organización, estos se evidenciarían por ejemplo en buenos hábitos, así como costumbres, que les permitirá desenvolverse de forma adecuada dentro del contexto laboral. (Chiavenato, 2017). Como cuarta dimensión, a los planteamientos de desarrollo de conceptos, el cual está referido al nivel de abstracción que se pueda generar como una capacidad del entendimiento de la filosofía de la organización, así como la ética profesional, que facilite el desenvolvimiento en la organización (Chiavenato, 2017). Como última dimensión el autor manifiesta a las competencias individuales, la cual es expresada como una cualidad mejorada en el tiempo y la cual puede ser desarrollada, para lo que resulta esencial la empatía, la honestidad y el trabajo en respeto (Chiavenato, 2017).

Según Masias (2016) refiere sobre la capacitación que es la actividad que realiza una organización, en respuesta a sus necesidades, para mejorar el conocimiento y las actitudes de los colaboradores. Así también, Dessler & Varela, (2011) manifiestan sobre la capacitación, comprende métodos para dotar a los colaboradores de nuevas habilidades que resulten necesarios para el cumplimiento de una labor eficaz, en el actual contexto la capacitación presenta mayor amplitud para su desarrollo, antes solamente se refería a las habilidades de índole técnica, con procedimientos, como el ensamblaje, soldadura por ejemplo o enseñar a los docentes sobre planes de clases, hoy en día comprende programas de mejoramiento de la calidad, siendo más participativo y experiencial, como la elaboración de diagramas o el análisis de datos, capacitar a los colaboradores fomentando el trabajo en equipo y la toma de decisiones.

Morales, (s.f.) nos dice a capacitación laboral, o capacitación empresarial, por tanto, es una actividad que realizan las organizaciones, la cual tiene por propósito la preparación y formación de sus colaboradores, para un desempeño adecuado en sus actividades de índole laboral, técnica de la formación cuyo propósito es el desarrollo de los conocimientos y habilidades, así como el

desarrollo de sus competencias, Esta etapa de preparación se realiza de forma planificada, sistemática y permanente., en razón de la dinámica de cambios de las estrategias de la organización, así también por la innovación y la implementación d nuevas herramientas, las que deben ser implementadas de manera continua en el marco de las organizaciones, y así evitar la entropía en las mismas .

Se pudo Encontrar en la página SERVIR (s.f.) en relacion ala procesio de capacitacion, el cual tieene por proposito el merjoramiento en la contribucion de los trabajadores des de un marco laboral , orientado desarrollar conocimientos y competencias y que estos se alineen con los objetivos institucionales. Asimismo, es descrita como una estrategia esencial que faculta que se fortalezca el servicio civil, como medio para el mejoramiento de la eficiencia y eficacia de los servicios en las instituciones públicas. MEF (s.f.) en relación a la capacitación refiere permite contribuir al mejoramiento de los servicios hacia los ciudadanos, la describe como una estrategia esencial para alcanzar los propósitos de las instituciones. La capacitación debe de ser orientada a constituirse en un estímulo para un buen rendimiento, elemento esencial para el desarrollo de la línea de carrera, en diferentes perfiles y expectativas sobre el personal en las instituciones públicas.

Gonzales (2015) manifiesta sobre la capacitacion , que esat debe de estar orientada a alcanzar tres objetivos esenciales :como la de promover el desarrollo en forma integral de los colaboradores, y por consecuencia el desarrollo de a la organización, orientado a la sustentabilidad en el largo plazo, lo que facilitara la continuidad de la organización y de los ingresos para los colaboradores, así mismo recomienda identificar. factores de índole personal, así como profesional en los colaboradores para cuantificar su rendimiento y su responsabilidad, las áreas de recursos humanos deben de crear programas de capacitación, identificando factores del comportamiento, sus competencias, así como las habilidades y sus aptitudes, buscando garantizar un estudio integral de los colaboradores.

Como segundo objetivo, el autor plantea el propiciar el fortalecimiento del conocimiento de nivel técnico, que resulte necesario para elevar el desempeño de las actividades de índole laboral. Según el autor, resulta necesario para las organizaciones, el análisis de los perfiles laborales adecuados, los que deben de

ser tomados de base para los procesos de selección de personal, que estos permitan la identificación de los conocimientos técnicos de debieran tener los colaboradores en cada área. Así, se podrá estructurar los planes de capacitación de forma más específica, que faciliten la renovación e innovación de sus conocimientos, particularmente esencial, lo referido a lo tecnológico, los que requieren conocimientos específicos, y los cuales son de importancia vital para las organizaciones, como, por ejemplo, para mejorar los tiempos, la reducción de gastos, la competitividad e innovación, que permita crear valor en las organizaciones (Gonzales, 2015).

Como tercer objetivo, el autor plantea el perfeccionamiento del colaborador en el puesto de trabajo, pudiéndose por ejemplo dar a través de la rotación del personal, buscando potencializar en distintos aspectos para que su rendimiento pueda ser óptimo. De lo expresado se puede inferir que los planes para la capacitación en las organizaciones , debieran estar enfocados, en generar procesos alineados a sus planes estratégicos y de operaciones , en suma la búsqueda de contar con un personal que resulta idóneo en el contexto de las actividades en las organizaciones, para lo cual es necesario , que dichos planes , debieran contener también planes de contingencia que permitan que un colaborador, se pueda desempeñar en cargos que se relacionen a sus aptitudes y conocimientos y aunque a través de estos se faciliten el cumplimiento de resultados óptimos para las organizaciones (Gonzales, 2015).

La importancia de la capacitación para las y los trabajadores.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (2018) dice Las acciones de capacitación, ya sea a través de cursos o talleres y otra forma de capacitación permite la adquisición de conocimientos de índole teórico y práctico, facultan a los colaboradores puedan adquirir nuevas experiencias y así fortalecer todas las capacidades de respuesta frente a algún obstáculo o cambio que se pueda presentar en la organización ,a su vez incrementen su desarrollo dentro de la institución y siempre estarán preparadas para asumir cualquier responsabilidad que se asigne , lo que origina una mayor seguridad en el colaborador para el desarrollo de sus capacidades.

De lo referido con anterioridad la capacitación laboral tiene por propósito la realización de las labores a través de la calidad en los resultados laborales, buscando una mayor productividad, desarrollar estabilidad, así como permanencia dentro de un ámbito de un ambiente laboral adecuado, que se oriente a obtener mayor rendimiento y mejoras en los tiempos de atención de las actividades que se desarrollen.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación corresponde a una Básica denominada como teórica, debido a que el fin del desarrollo está centrado en producir los conocimientos, pero sin la aplicación en lo práctico. En la investigación tiene como orientación esencial el establecimiento de la asociación de las teorías bases del presente estudio, por lo que la indagación se orienta hacia en la obtención de evidencias, sin necesariamente la contrastación con la parte la aplicativa y lo práctico.

Diseño:

El diseño correspondiente al desarrollo es no experimental – transversal. Según Hernández et al, (2014), describe como la razón de ser de la indagación que se implementa sin la manipulación de las variables en el desarrollo del proceso investigativo, así mismo es de corte trasversal en la oportunidad en que se desarrollara en un determinado tiempo en la que se realizara el acopio de la información. De lo expresado el desarrollo del estudio se establecerá la recolección de datos de acuerdo a lo establecido y sin alterar, ni cambiar las condiciones de las variables.

Nivel:

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), refiriéndose al estudio de nivel descriptivo está basada en la descripción de la situación del estudio, así como características del mismo contexto, en el caso descrito de correlación basado en la búsqueda que facilite identificar el grado de correlación. Con lo que se indagara sobre la relación entre las variables estudiadas, analizado en la presente tesis.

Enfoque:

Sánchez et al (2018), sobre enfoque corresponde a una cuantitativa, que comprende elementos de carácter matemático, cuyo propósito es la cuantificación de los aspectos del estudio que se desarrolló, los cuales pudiendo ser: de tipo ordinal, razón o intervalo. La investigación desarrollada es una cuantitativa, se reunirán datos de la unidad de estudio, se desarrolla la estimación de las variables del trabajo investigativo, a partir de la realización de las encuestas. En un proceso sistematizado y explicará a partir del procesamiento de los resultados.

Método:

Sánchez et al (2018), este método de investigación correspondió a uno de tipo hipotético deductivo, buscando en asociación a las hipótesis del estudio el poder establecerlas o refutarlas, a partir del estudio, a través del procesamiento de la información obtenida por lo que se utilizó procedimientos de naturaleza hipotético y a la vez también deductivo. la investigación se realizará con las variables gestión de riesgo y cultura de prevención, la cual se plantea como propósito el establecimiento de la hipótesis.

3.2 Variables y operacionalización

Hernandez et. al, (2014) La operacionalización se desborda de situaciones y opiniones mas abstractas llegan a su nivel mas concreto producidos en la realidad capaz de valorar , medir en pocas palabras nos sirven como un instrumento que permiten observar las variables.

Operacionalización de la Variable.

Las Variables a ser estudiadas son: La gestión del talento humano y así también la capacitación, las que han sido expresadas a través de sus dimensiones Es decir se busca describir la operacionalmente , que permitirán describirla a un nivel de teorías ,m la cual facilitara su calificación o estimación, en cuando a la etapa del de conceptualización, así como del sistema hipotético en aquellos factores , que se hayan cumplido y finalizado, al finalizar la investigación, realizando

su operacionalización, según esta se integre. Según Arias (2012) manifiesto que, en el periodo correspondiente a lo dedicado al estudio, en las acciones que faciliten la construcción, así como la evaluación de las medidas correspondientes a un nivel de estimación, así como elementos, componentes de los instrumentos que faciliten la evaluación y la observación.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual

Se describe como la estrategia de tipo directiva cuyo propósito, es el incremento del valor en la organización, por medio de acciones que se orienten a desarrollar las potencialidades de los colaboradores, lo que va a permitir a la organización mantenerse dentro de un entorno altamente competitivo (Jara, Asmat, y Alberca, 2018).

Definición operacional

Desde una perspectiva operativa de la variable, esta estará constituida por los siguientes dimensiones, elementos o componentes: Reclutamiento, Selección, Adiestramiento, Recompensa, Evaluación del desempeño.

Indicadores

Captación de candidatos con competencias requeridas , integración al proceso de selección posibles candidatos con competencias requeridas, banco datos sobre los candidatos, evaluación de competencias de forma individual, perfil acorde al puesto laboral, competencias que son requeridas en la organización, potenciar las competencias de forma individual, competencias que se han de aplicarlas en la organización, creación de nuevas competencias, capacitación de nuevos cuadros con alto potencial laboral, retención de talentos para la organización, motivación para conseguir el compromiso por parte del personal, cumplimiento de las normas laborales, evaluación del desempeño en

cada puesto, evaluación del compromiso del personal, verificación del alcance de los objetivos.

Escala de Medición

Para el desarrollo se empleó la escala de tipo Likert.

Variable 2: Capacitación del Personal

Definición conceptual

El autor lo define como el proceso de instrucción , hacia los colaboradores cuyo propósito es la educación de los mismos , a través de colaboradores , dentro de una planeación que ha sido establecida , que se enfoca a propósitos previamente establecidos , y propósitos específicos , para lo cual , los colaboradores han de adquirir nuevas perspectivas de su trabajo , hacia metas , seleccionadas de forma estratégica por la organización (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

Desde una perspectiva operativa de la variable, esta estará constituida por los siguientes dimensiones, elementos o componentes: Transferencia de la información, Desarrollo de habilidades, actitudes, conceptos, Competencias individuales.

Indicadores

Normas, políticas, , toma de decisiones, aprendizaje, compromiso, identificación, valores, filosofía empresarial, ética profesional, asertividad, liderazgo, comunicación.

Escala de Medición

En el presente estudio se aplicó la escala tipo Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Tamayo y Tamayo (1997) el cual la describe como la totalidad de un fenómeno que se estudia, en la cual las unidades de población, poseen aspectos o características en común, las cuales son abordadas, y originan la información para la investigación. Así, mismo otros investigadores como Hernández et al. (2014) la definen como la agrupación total de casos que presentan determinadas características.

La presente investigación tiene como población, muestreo y muestra se ha desarrollado también con referencias de metodología para su desarrollo, en la investigación se cuenta con la población de colaboradores que trabajan en la municipalidad Provincial de Cajatambo, y de las cuales se ha determinado una muestra, a través del muestreo por conveniencia dado el contexto actual de poder acceder al desarrollo de la encuesta entre los trabajadores que se encuentren laborando en la actualidad.

Criterio de inclusión:

Los colaboradores que desempeñan labores administrativas.

Los colaboradores con una antigüedad mayor de dos años.

Criterio de exclusión:

Los colaboradores que no desempeñan labores administrativas

Los colaboradores con una antigüedad menor de dos años

Muestra:

Según los autores Salazar, Andrade y Campoverde (2018). Mencionan sobre la muestra: Se considera muestra a la selección del 100% de la población

manejable de sujetos. En esta investigación se utilizará la muestra de 32 personas que laboran en la municipalidad Provincial de Cajatambo.

Muestreo:

Es muestreo no probabilístico, por conveniencia y entre ellos están los colaboradores encontrándose laborando en la actualidad. En el trabajo de investigación se realizó a través de una encuesta a 32 colaboradores del área de administración de la institución edil de Cajatambo. Se utilizó un muestreo intencional por conveniencia, entre los colaboradores que se encuentran laborando en la actualidad para responder las encuestas

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Hernández et al. (2014) El proceso de recolección de datos implica la formulación de un plan para la realización del acopio de información, que son requeridos para el desarrollo de la indagación, relacionados, así como las cualidades de las variables que serán valuadas. En razón de esto, según Hernández et al. (2014) se refiere a la técnica de para el copio de datos, a través de los cuales, el investigador va a registrar los datos que puedan ser observados que puedan representar conceptos o variables que se buscan cuantificar.

Sobre lo mencionado, en relación al instrumento Chávez (2007) ha manifestado sobre los instrumentos, como los medios, que emplea el investigador, para valorar los atributos de la variable, entre estos medios van a destacar, las entrevistas, cuestionarios, entre otros.

Validez

Según Hernández et al. (2014), Esta referido a la forma en que se va a cuantificar la variable del estudio a ser medida, para lo cual se valida el instrumento, hay distintas formas para validar un instrumento, como son: por constructo, por criterio, juicios de expertos, etc. En relación a la validación del estudio, esta será por juicio de los expertos Así mismo en relación a la fiabilidad, esta estará relacionada, al

grado, en que, de tomarse la prueba de forma repetitiva, en un individuo se tendrá los mismos resultados, siendo estos coherentes y consistentes.

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo con Hernández et al. (2014), manifestaron en relación a la confiabilidad, como una práctica de la estadística, que le permite ofrecer resultados relevantes y coherentes. En relación a los criterios de valor, de los resultados que se obtengan, manifestaron que un resultado cuyo coeficiente es de 0,25 indicaron que sería de una confiabilidad baja; así también manifestaron que un resultado de 0,50 indicaría una confiabilidad media o regular; en el caso de tener un resultado sobrepasa el 0.75 es aceptable, teniendo un parámetro superior a 0.90 indicaría una alta confiabilidad del instrumento. Véase tabla de resultado obtenidos en las investigaciones.

Tabla 1

Niveles de Fiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.001 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.5 a 0.75	Moderado
De 0.76 a 0.89	confiabilidad
De 0.9 a 1	Fuerte confiabilidad
	Alta confiabilidad

Escala de estimación:

El tamaño de estimación de los factores y que establecen mentalidades es una estrategia de estimación que perfila una interrelación o correspondencia entre los números y los atributos de los ítems estimados, estos pueden ser ostensibles, ordinales, de envergadura o por razones o extensiones (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

El modelo a utilizar fue la supuesta Escala Likert, la cual se retrata por ser un tamaño de diferentes niveles (en general cinco o siete), los mismos que permiten al sujeto comunicar la cantidad en que concurren o difieren con una afirmación específica (Allen, 2017).

La escala utilizada para esta exploración es la escala tipo Likert, que contenía los tramos adjuntos:

(1) Nunca. (2) Casi nunca. (3) Algunas veces. (4) Casi siempre. (5) Siempre.

Ficha técnica de instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Gestión del talento humano y Capacitación del personal.

Autor (es): María del Rosario Romero Vega

Aplicación: grupal

Finalidad: Este estudio presenta por propósito la determinación de la relación de la gestión del talento humano y la capacitación del personal de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021

Ámbito de aplicación: El instrumento será aplicado a por 32 servidores públicos.

Materiales: Encuesta

3.5 Procedimientos

En esta investigación analizaremos la relación de la gestión del talento humano y la capacitación del personal recogiendo las inquietudes del personal donde obtendremos muchos resultados que mejorara en el desarrollo de las metas a cumplir y a su vez sus objetivos. Para realizar dicho estudio se aplicará el cuestionario donde se mostrarán las dos variables: gestión del talento humano y capacitación del personal en el personal de la municipalidad. La encuesta se realiza de manera anónima teniendo un debido control y obtener así más fiabilidad de los datos tratados obteniendo conclusiones más confiables y certeras.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio ha correspondido en su desarrollo al método de análisis deductivo según lo manifestado por Bernal (2006) el cual manifiesta, que este método consiste en a partir de las conclusiones de forma general orientado a dar explicaciones particulares. El método se da inicio a partir del estudio de postulados y principios, los cuales se caracterizan por su validez y su carácter de aplicación universal, orientado a solucionar casos particulares.

Sánchez, et. al. (2018), en relación a la estadística de tipo descriptiva refirieron, que estaba compuesta por la elaboración de frecuencias, la medida de dispersión, de tendencia central, así como la estadística inferencial en el caso de las hipótesis formuladas, cuyo fin es la generalización de los resultados de la muestra de la población. En ese sentido se utilizó tanto la estadística descriptiva como inferencial para el análisis de los datos.

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se ha tenido se ha considerado que todas las personas encuestadas han sido debidamente informadas sobre el estudio que se realizó, así como el tratamiento de los datos se efectuaron de forma anónima

En el estudio de investigación se ejecutó reputando meticulosamente los principios éticos de beneficencia, independencia, no maleficencia, y justicia, El presente estudio se ha realizado teniendo como norma el respeto a los colaboradores que han participado en el estudio., las personas involucradas en las encuestas, así como respetando a los autores de propiedad intelectual. La información que se recopiló ha sido guardada y únicamente los resultados del estudio han sido mostrados a la comunidad científica sin fines de lucro.

IV. RESULTADOS

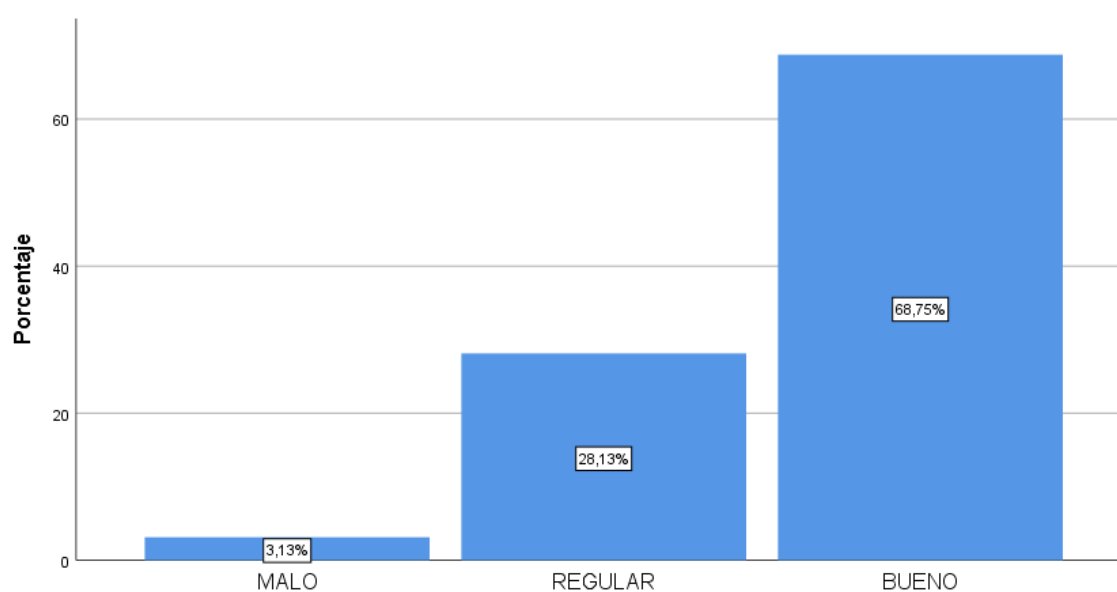
Tabla 2

Tabla de Frecuencia – Variable Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	9	28,1	28,1	31,3
	BUENO	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 1

Gráfico de Barras – Variable Gestión del Talento Humano



Interpretación

En la tabla y grafico se observan los resultados de la variable Gestión del Talento Humano, en donde el 68,8 % de los encuestados perciben de nivel bueno y el 28,1 % lo consideran de nivel regular.

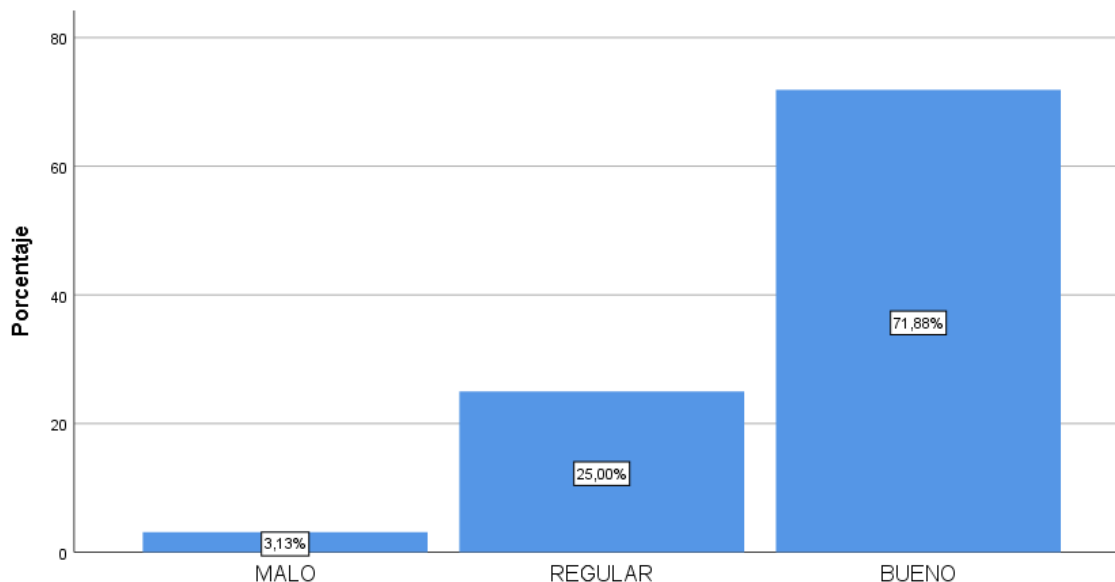
Tabla 3

Tabla de Frecuencia – Dimensión Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	8	25,0	25,0	28,1
	BUENO	23	71,9	71,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 2

Gráfico de Barras – Dimensión Reclutamiento



Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecian los resultados de la dimensión Reclutamiento, en donde el 71,9 % de los encuestados perciben de nivel bueno y el 25,0 % lo consideran de nivel regular.

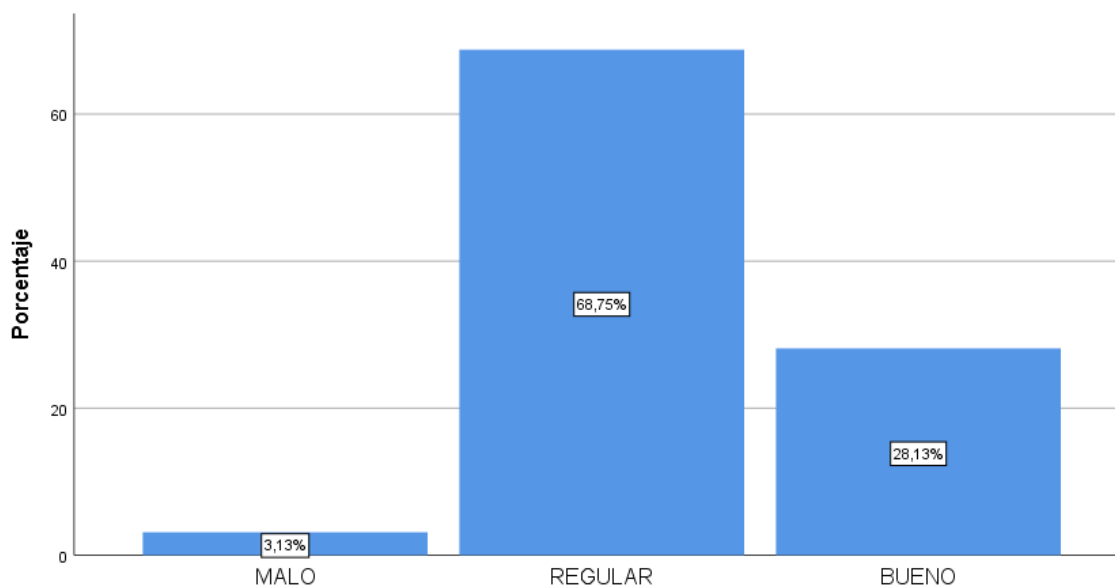
Tabla 4

Tabla de Frecuencia – Dimensión Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	22	68,8	68,8	71,9
	BUENO	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 3

Gráfico de Barras – Dimensión Selección



Interpretación

En la tabla y grafico se presentan los resultados de la dimensión Selección, en donde el 68,8 % de los encuestados perciben de nivel regular y el 28,1 % lo considera de nivel bueno.

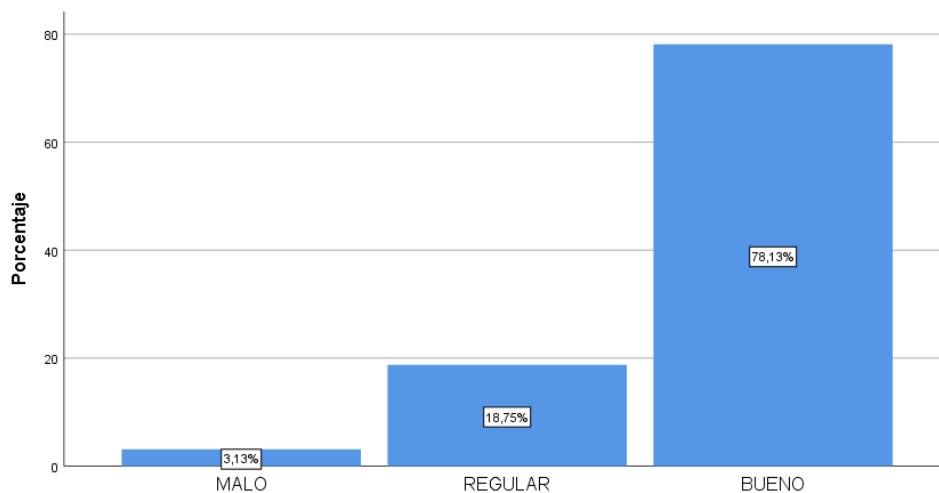
Tabla 5

Tabla de Frecuencia – Dimensión Adiestramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	6	18,8	18,8	21,9
	BUENO	25	78,1	78,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 4

Gráfico de Barras – Dimensión Adiestramiento



Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecian los resultados de la dimensión Adiestramiento, en donde el 78,1 % de los encuestados perciben de nivel bueno y el 18,8 % lo consideran de nivel regular.

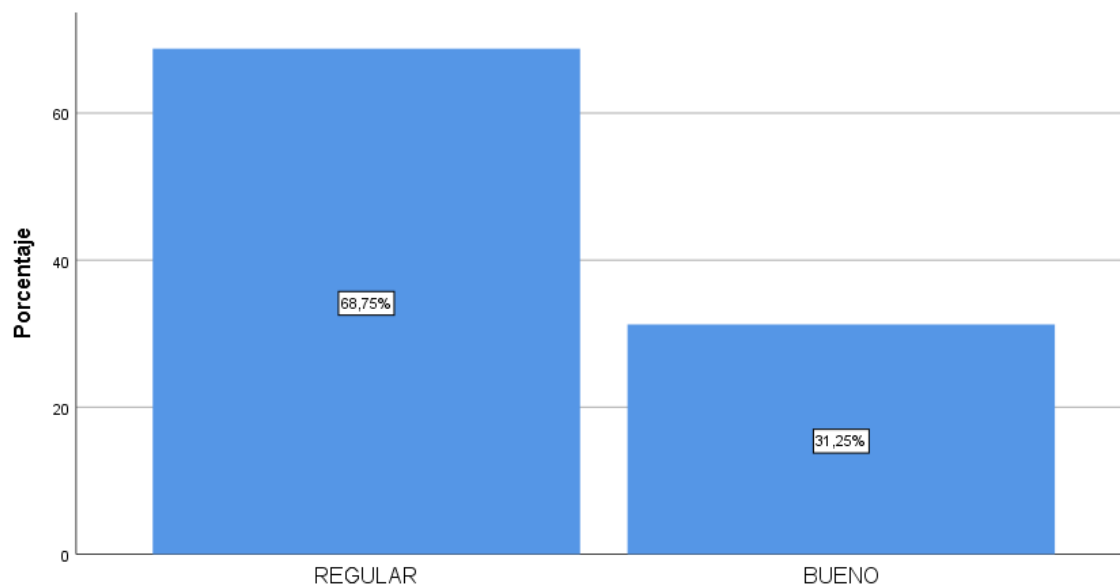
Tabla 6

Tabla de Frecuencia – Dimensión Recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	22	68,8	68,8	68,8
	BUENO	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 5

Gráfico de Barras – Dimensión Recompensa



Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecian los resultados de la dimensión Recompensa, en donde el 68,8 % de los encuestados perciben de nivel regular y el 31,3 % lo consideran de nivel bueno.

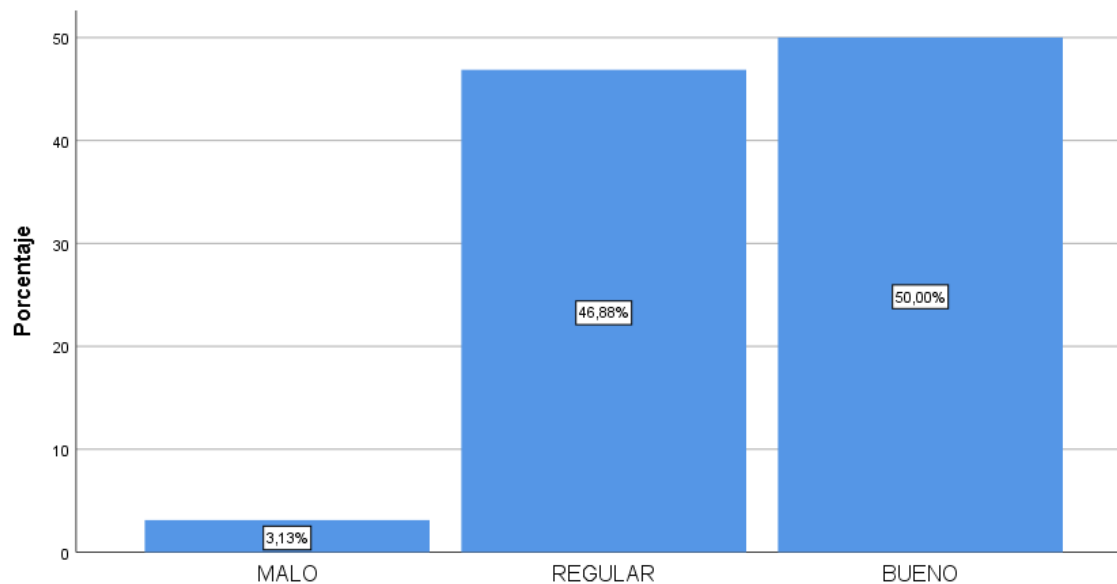
Tabla 7

Tabla de Frecuencia – Dimensión Evaluación del Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	3,1	3,1	3,1
	REGULAR	15	46,9	46,9	50,0
	BUENO	16	50,0	50,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 6

Gráfico de Barras – Dimensión Evaluación del Desempeño



Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecian los resultados de la dimensión Evaluación del Desempeño, en donde el 50,0 % de los encuestados perciben de nivel bueno y el 46,9 % lo consideran de nivel regular.

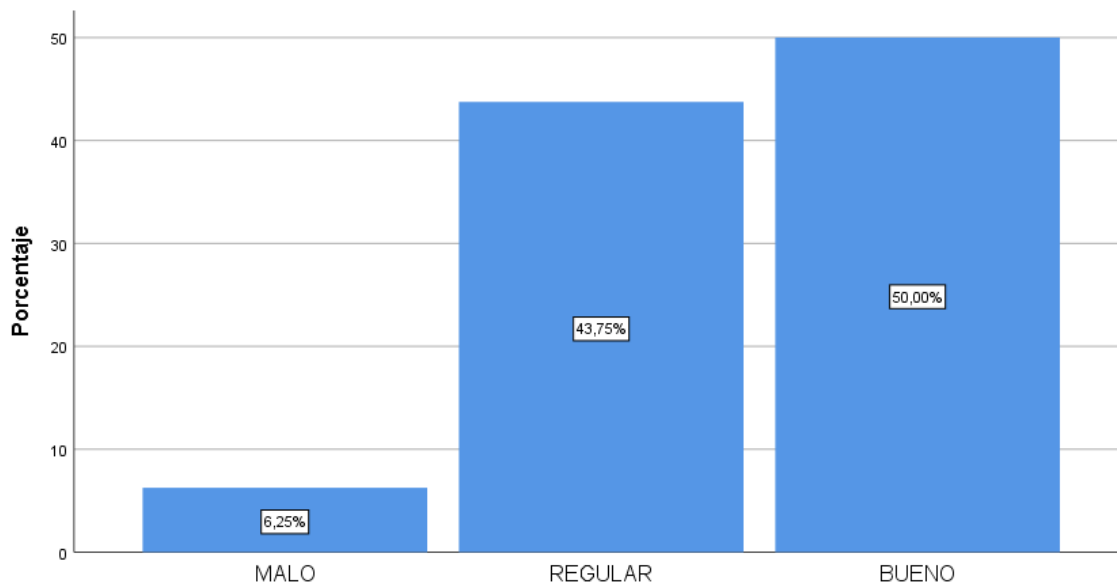
Tabla 8

Tabla de Frecuencia – Variable Capacitación del Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido MALO	2	6,3	6,3	6,3
REGULAR	14	43,8	43,8	50,0
BUENO	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Gráfico 7

Gráfico de Barras – Variable Capacitación del Personal



Interpretación

En la tabla y gráfico se aprecian los resultados de la Variable Capacitación del Personal, en donde el 50,0 % de los encuestados perciben de nivel bueno y el 43,8 % lo considera de nivel regular.

Tabla 9

Tabla cruzada Gestión del Talento Humano – Capacitación del Personal

		Capacitación del Personal				
		MALO	REGULAR	BUENO	Total	
Gestión del Talento Humano	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%
	REGULAR	Recuento	0	7	2	9
		% del total	0,0%	21,9%	6,3%	28,1%
	BUENO	Recuento	1	7	14	22
		% del total	3,1%	21,9%	43,8%	68,8%

Total	Recuento	2	14	16	32
	% del total	6,3%	43,8%	50,0%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

Interpretación

De acuerdo a la tabla se afirma que cuando la variable Gestión del Talento Humano se encuentran en un nivel bueno total con un 68.0% y sin embargo la variable Capacitación del Personal, así mismo está en un nivel bueno total del 50.0%. Cabe resaltar sobre los resultados se afirma que cuando la variable Gestión del Talento Humano tiene un nivel bueno, la Capacitación del Personal también tiene un nivel bueno de un 43.8%. Así como también se señala que cuando la variable Gestión del Talento Humano es de nivel regular, la variable Capacitación del Personal también es de nivel regular en un 21.9%.

Tabla 10

Tabla cruzada dimensión Reclutamiento – Capacitación del Personal

		Capacitación del Personal			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
Reclutamiento MALO	Recuento	1	0	0	1
	% del total	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%
REGULAR	Recuento	0	6	2	8
	% del total	0,0%	18,8%	6,3%	25,0%
BUENO	Recuento	1	8	14	23
	% del total	3,1%	25,0%	43,8%	71,9%
Total	Recuento	2	14	16	32
	% del total	6,3%	43,8%	50,0%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

Interpretación

De acuerdo a la tabla se afirma que cuando la dimensión Reclutamiento se encuentra en un nivel bueno total con un 71.9%, sin embargo, la variable Capacitación del Personal también está en un nivel bueno total del 50%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Reclutamiento tiene un nivel regular, la Capacitación del Personal también tiene un nivel regular de un 18.0%. Así también señalar que cuando la dimensión Reclutamiento es de nivel bueno, la variable Capacitación del Personal también es de nivel bueno en un 43.8%.

Tabla 11

Tabla cruzada dimensión Selección – Capacitación del Personal

			Capacitación del Personal			Total
			MALO	REGULAR	BUENO	
Selección	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	REGULAR	Recuento	2	9	11	22
		% del total	6,3%	28,1%	34,4%	68,8%
	BUENO	Recuento	0	4	5	9
		% del total	0,0%	12,5%	15,6%	28,1%
Total	Recuento	2	14	16	32	
	% del total	6,3%	43,8%	50,0%	100,0%	

Fuente: Ambos cuestionarios

Interpretación

De acuerdo a la tabla se afirma que cuando la dimensión Selección se encuentra en un nivel regular total con un 68.8%, sin embargo, la variable Capacitación del Personal también está en un nivel bueno total del 50%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Selección tiene un nivel regular, la Capacitación del Personal también tiene un nivel regular de un 28.1%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Selección es de nivel bueno, la variable Capacitación del Personal también es de nivel bueno en un 15.6%.

Tabla 12

Tabla cruzada dimensión Adiestramiento – Capacitación del Personal

			Capacitación del Personal			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Adiestramiento	MALO	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,1%	0,0%	0,0%	3,1%
	REGULAR	Recuento	0	4	2	6
		% del total	0,0%	12,5%	6,3%	18,8%
	BUENO	Recuento	1	10	14	25
		% del total	3,1%	31,3%	43,8%	78,1%
Total		Recuento	2	14	16	32
		% del total	6,3%	43,8%	50,0%	100,0%

Fuente: Ambos cuestionarios

Interpretación

De acuerdo a la tabla se afirma que cuando la dimensión Adiestramiento se encuentra en un nivel bueno total con un 78.1%, sin embargo, la variable Capacitación del Personal también está en un nivel bueno total del 50%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Adiestramiento tiene un nivel regular, la Capacitación del Personal también tiene un nivel regular de un 12.5%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Adiestramiento es de nivel bueno, la variable Capacitación del Personal también es de nivel bueno en un 43.8%.

Tabla 13

Tabla cruzada dimensión Recompensa – Capacitación del Personal

		Capacitación del Personal			Total	
		MALO	REGULAR	BUENO		
Recompensa	REGULAR	Recuento	1	9	12	22
		% del total	3,1%	28,1%	37,5%	68,8%
	BUENO	Recuento	1	5	4	10
		% del total	3,1%	15,6%	12,5%	31,3%
Total	Recuento	2	14	16	32	
	% del total	6,3%	43,8%	50,0%	100,0%	

Fuente: Ambos cuestionarios

Interpretación

De acuerdo a la tabla se afirma que cuando la dimensión Recompensa se encuentra en un nivel regular total con un 68.8%, sin embargo, la variable Capacitación del Personal está en un nivel regular total del 50%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Recompensa tiene un nivel regular, la Capacitación del Personal también tiene un nivel regular de un 28.1%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Recompensa es de nivel bueno, la variable Capacitación del Personal también es de nivel bueno en un 12.5%.

Tabla 14*Tabla cruzada dimensión Evaluación del Desempeño – Capacitación del Personal*

			Capacitación del Personal			
			MALO	REGULAR	BUENO	Total
Evaluación de Desempeño	MALO	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
	REGULAR	Recuento	2	7	6	15
		% del total	6,3%	21,9%	18,8%	46,9%
	BUENO	Recuento	0	6	10	16
		% del total	0,0%	18,8%	31,3%	50,0%
Total	Recuento	2	14	16	32	
	% del total	6,3%	43,8%	50,0%	100,0%	

Fuente: Ambos cuestionarios**Interpretación**

De acuerdo a la tabla se afirma que cuando la dimensión Evaluación del Desempeño se encuentra en un nivel bueno total con un 50.0%, sin embargo, la variable Capacitación del Personal también está en un nivel regular total del 50%. Cabe mencionar que mediante los resultados se puede afirmar que cuando la dimensión Evaluación del Desempeño tiene un nivel regular, la Capacitación del Personal también tiene un nivel regular de un 21.9%. Así como también se puede señalar que cuando la dimensión Evaluación del Desempeño es de nivel bueno, la variable Capacitación del Personal también es de nivel bueno en un 31.3%.

Prueba de hipótesis de la variable Gestión del talento humano y Capacitación del personal**Tabla 15*****Prueba de normalidad Shapiro - Wilk de las variables Gestión del talento humano – Capacitación del personal***

Tabla 15***Prueba de normalidad Shapiro - Wilk de las variables Gestión del talento humano – Capacitación del personal***

Variabes	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,151	32	,000
Capacitación del Personal	,102	32	,000

Fuente: Elaboración Propia

Se observa en la tabla el valor estadístico obtenido es 0,151 y el valor de significancia obtenido es 0,000, es decir es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que significa que la primera variable no tiene una distribución normal. En el caso de la segunda se observa que el valor estadístico obtenido es 0,102 y el valor de significancia obtenido es 0,000, es decir es menor que 0,05. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_1 , lo que significa que la segunda variable no tiene una distribución normal. Cabe resaltar que se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk por ser la muestra menor a 50. Luego de observar los resultados determinamos que sigue una distribución no paramétrica, por ello se empleó la Correlación de Rho de Spearman para la prueba de contrastación de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

- H_0 No existe relación entre la variable Gestión del talento humano y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021
- H_a Existe relación entre la Gestión del talento humano y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021

Tabla 16***Correlación entre la Gestión del Talento Humano – Capacitación del Personal***

		Gestión del Talento Humano		
		Capacitación del Personal		
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Capacitación del Personal	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

Del procesamiento se obtuvo un valor de Rho de 0,555 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior al 5 % se procede a rechazar H_0 , se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre las variables

Prueba de hipótesis específica 1

- H_0 No existe relación entre la dimensión reclutamiento y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021
- H_a Existe relación entre la dimensión reclutamiento y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021

Tabla 17*Correlación entre dimensión Reclutamiento – Capacitación del Personal*

			Reclutamiento	Capacitación del Personal
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,578**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
Capacitación del Personal	Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	,578**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Elaboración Propia

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,578 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior al 5 % se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Reclutamiento y la variable Capacitación del Personal.

Prueba de hipótesis específica 2

- H_0 No existe relación entre la dimensión selección y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021
- H_a Existe relación entre la dimensión selección y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021

Tabla 18

Correlación entre dimensión Selección – Capacitación del Personal

			Selección	Capacitación del Personal
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,603 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior al 5 % se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Selección y la variable Capacitación del Personal.

Prueba de hipótesis específica 3

- H0 No existe relación entre la dimensión adiestramiento y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021
- Ha Existe relación entre la dimensión adiestramiento y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021

Tabla 19*Correlación entre dimensión Adiestramiento – Capacitación del Personal*

			Adiestramiento	Capacitación del Personal
Rho de Spearman	Adiestramiento	Coefficiente de correlación	1,000	,599**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
Capacitación del Personal	Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	,599**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,599 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior al 5 % se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Adiestramiento y la variable Capacitación del Personal.

Prueba de hipótesis específica 4

- H_0 No existe relación entre la dimensión recompensa y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021
- H_a Existe relación entre la dimensión recompensa y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021

Tabla 20*Correlación entre dimensión Recompensa – Capacitación del Personal*

			Recompensa	Capacitación del Personal
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,611 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior al 5 % se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Recompensa y la variable Capacitación del Personal.

Prueba de hipótesis específica 5

- H_0 No existe relación entre la dimensión evaluación de desempeño y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021
- H_a Existe relación entre la dimensión evaluación de desempeño y la variable capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo, 2021

Tabla 21

Correlación entre dimensión Evaluación del Desempeño – Capacitación del Personal

			Evaluación del Desempeño	Capacitación del Personal
Rho de Spearman	Evaluación del Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Capacitación del Personal	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Elaboración Propia

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,571 (valor de $p = 0,000$), por tanto, puesto que el valor de p es inferior al 5 % se procede a rechazar H_0 , con lo cual se concluye que existe relación directa y significativa (nivel moderado) entre la dimensión Evaluación del Desempeño y la variable Capacitación del Personal.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como propósito general de la investigación establecer la relación existente entre la Gestión del talento humano y la Capacitación del personal en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021, así también se buscó determinar la relación entre las dimensiones de la variable Gestión del talento humano, con la variable Capacitación del personal.

El estudio se justificó desde una perspectiva teórica, debido a que hoy en día el estado a través de la modernización busca crear mejores resultados en

todas las instituciones públicas y mejorando hacia una buena calidad de servicio en ese sentido la investigación se ha definido bajo el sustento de diversas teorías que permitió que se reflexione y mejore los conocimientos del talento humano hacia la institución, asimismo, desde un punto de vista práctico se pudo dar los análisis de todos los resultados de la capacitación del personal que se tomaron en dicha institución donde sumado a todo se dio una explicación real sobre los resultados de rendimiento y la necesidad de tomarse en cuenta, finalmente se tuvo una perspectiva metodológica debido a que se emplearon instrumentos confiables que permitieron mostrar una relación entre las dos variables.

Los fundamentos teóricos consideran a la gestión del talento humano como como una estrategia de la parte directiva de las organizaciones, cuyo propósito es el incremento de valor, a través de las actividades, que son desarrolladas por los colaboradores, quienes cumplen funciones, y las que hacen posible que estas se mantengan dentro de un entorno cada vez más competitivo, siendo el primer paso el reclutamiento identificado como el proceso a través del cual se plantea la captación de nuevos talentos, mediante la divulgación a través de diversos canales de comunicación , hacia el mercado laboral. Por otro lado, la selección como el proceso el cual debe de concluir en la contratación del candidato que ha sido seleccionado, el cual debe de ser el mejor, la persona que resulte idónea para dicho puesto. Así mismo, el adiestramiento, referido como un proceso de aprendizaje, que es necesario para la persona que pertenece a la organización, que ha de realizar una tarea y la cual desconoce, este proceso de enseñanza y aprendizaje, permitirá mejorar el conocimiento, las actitudes, las habilidades, así como incidirá en la conducta del colaborador en la organización.

Sumado a lo referido anteriormente la recompensa, en la cual se describen como la forma eficaz de conseguir estimular a los colaboradores, a través de las retribuciones y o reconocimientos, como es el caso de la recompensa expresada en sus sueldos o salarios por el trabajo desempeñado en la organización y finalmente mencionaron a la evaluación del desempeño, y lo describen como el instrumento utilizado por las organizaciones, que facilitan la medición del logro de los objetivos de cada colaborador , el cual permite conocer su desempeño , a partir de las actividades que se realizan.

Por otro lado, los fundamentos teóricos señalan que la capacitación del personal, se ha definido que tiene como fin, el de educar a los colaboradores, a través de un proceso planificado, el cual debe ser estructurado con propósitos específicos, de forma tal que les permite a los colaboradores plantearse nuevas perspectivas para su desarrollo, las cuales han de plantearse de manera estratégica por la institución. En primera instancia mediante la trasmisión de información, la cual está referida al conjunto de elementos que son esenciales y de relevancia, esta comprende el proceso de información al cual debe de ser orientado a los colaboradores que se integran a la organización, por otro lado el al desarrollo de habilidades proceso a través del cual el colaborador va a adquirir y desarrollar aptitudes y destrezas, que le permitan realizar el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo a lo que se encuentra establecido y descrito en los manuales de procedimientos.

El desarrollo de actitudes, que se encuentra relacionada a la motivación que los colaboradores debieran recibir por parte de la organización, estos se evidenciarían por ejemplo en buenos hábitos, así como costumbres, que les permitirá desenvolverse de forma adecuada dentro del contexto laboral. El desarrollo de conceptos, el cual está referido al nivel de abstracción que se pueda generar como una capacidad del entendimiento de la filosofía de la organización, así como la ética profesional, que facilite el desenvolvimiento en la organización y finalmente las competencias individuales, las cuales son expresadas como una cualidad mejorada en el tiempo y la cual puede ser desarrollada, para lo que resulta esencial la empatía, la honestidad y el trabajo en respeto.

Los cuestionarios con los que se realizó el estudio fueron preparados y posteriormente se validados por 3 especialistas de la Universidad Cesar Vallejo y asesores externos con una calificación de aplicable los cuales estuvieron conformados por 20 ítems para el primer cuestionario y 20 ítems para el segundo cuestionario, luego de una prueba inicial se calculó la fiabilidad con una alfa de Cronbach de 0.930 para el cuestionario de Gestión del talento humano y 0.962 para el cuestionario de Capacitación del personal.

De lo obtenido se demuestra que los encuestados califican a la Gestión del talento humano en un nivel bueno del 68.8%, sin embargo, se tiene un grupo que lo califica con un nivel regular de un 28.1%, de lo observado se debe tomar en cuenta por el personal directivo de la entidad. Por otro lado, también se observa que los mismos encuestados indican que es de nivel bueno la Capacitación del personal solo en un 50.0%. y un 43.8% califica que se desarrolla en un nivel regular.

Por otro lado, se efectuó el análisis descriptivo por dimensiones de la variable Gestión del talento humano, donde los resultados de la dimensión “*Reclutamiento*”, de donde el 71,9 % de los encuestados perciben de nivel bueno en esta dimensión y el 25,5 % lo considera de nivel regular. Los resultados de la dimensión “*Selección*”, de donde el 68,8 % de los encuestados perciben de nivel regular en esta dimensión y el 28,1 % lo considera de nivel bueno. Los resultados de la dimensión “*Adiestramiento*”, de donde el 78,1 % de los encuestados perciben de nivel bueno en esta dimensión y el 18,8 % lo considera de nivel regular. Los resultados de la dimensión “*Recompensa*”, de donde el 68,8 % de los encuestados perciben de nivel regular en esta dimensión y el 33,3% lo considera de nivel bueno. Los resultados de la dimensión “*Evaluación del desempeño*”, de donde el 50,0 % de los encuestados perciben de nivel bueno en esta dimensión y el 46,9 % lo considera de nivel regular.

La lectura de la información sobre los resultados, han permitido determinar que resulta existente la relación entre las variables; dicho resultado que es evidenciado con la prueba del estadígrafo de Rho de Spearman ($Rho=0.671$, Sig. Bilateral) = 0.000; ($p \leq 0.05$), en su correlación, lo que permite la afirmación de que existe una relación directa entre estas dos variables Gestión del talento humano y la Capacitación del personal. Estos resultados son similares que los obtenidos por Pielago (2018) quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.655$, Sig. Bilateral), así mismo estos resultados son cercanos también al obtenido por Amaya (2021), quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.611$, Sig. Bilateral), en esa misma línea cercanos también al obtenido por Reyes (2018)

quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.599$, Sig. Bilateral). Resultados similares también similares a los obtenidos por Acuña (2017) quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.633$, Sig. Bilateral) y finalmente relativamente mayor a lo obtenido por Henry (2015) quien en su investigación encontró relación entre las variables de estudio de ($Rho=0.552$, Sig. Bilateral).

En el ámbito internacional, Correa (2018) el 55%, determino que los encuestados señalan que la eficacia y eficiencia de la gestión de sus recursos humanos se desarrolla en este porcentaje, por otro lado, Ponce (2014) señala que los encuestados consideran en un 65% que sus jefes están conformes con su desempeño producto de la capacitación recibida, así mismo Gutiérrez (2017) llegó a la conclusión en su investigación que el 71% del personal percibe que necesita capacitación en ese ámbito para el desarrollo de sus actividades laborales, todas estas conclusiones coinciden con lo desarrollado en la presente investigación al haber determinado que las variables de estudio gestión del talento humano y capacitación del personal se desarrollan en un nivel regular y bueno respectivamente.

Finalmente, Flores (2018) evidencio que solamente se recibe una capacitación cuando se encuentra una oportunidad o cuando sucede un evento de emergencia y por otro lado Alcalde y Molina (2015) señalaron que la capacitación es un elemento vital para el desarrollo de las actividades laborales, independientemente del sector al que pertenezca la entidad, en ese sentido de acuerdo a los hallazgos encontrados en los diversos indicadores que han sido objeto de medición, se puede decir que la proactividad, el aprendizaje y la toma de decisiones, son aspectos importantes coincidiendo con lo señalado por los investigadores mencionados en virtud de la percepción por parte de los encuestados sobre este punto. De lo anteriormente expuesto se puede afirmar que existe suficiente evidencia empírica para indicar que existe correlación entre las variables, así mismo se tiene evidencia suficiente para el análisis descriptivo que se ha desarrollado.

VI. CONCLUSIONES

Dado los resultados de esta presente investigación, en base a la información recopilada en los encuestados en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, se obtienen las siguientes conclusiones:

El estudio de investigación presente ha determinado que existe una correlación moderada $Rho = 0.671^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la Gestión del talento humano y la Capacitación del personal. Así mismo la Gestión del talento humano fue percibida en un nivel bueno del 68.8% por parte de los encuestados y de la misma forma solo el 50.0% manifiesta que la Capacitación del personal se desarrolla en un nivel muy eficiente. Por lo tanto, al ver los datos de correlación y significancia, se determinó que no se rechaza la hipótesis general, afirmando que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Primera. -Se pudo identificar que existe una correlación significativa $Rho = 0.578^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Reclutamiento y la variable Capacitación del personal, en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021.

Segunda. -_Se pudo identificar que existe una correlación significativa $Rho = 0.603^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Selección y la variable Capacitación del personal, en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021.

Tercera. -Se pudo identificar que existe una correlación significativa $Rho = 0.599^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Adiestramiento y la variable Capacitación del personal, en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021.

Cuarta. - Se pudo identificar que existe una correlación significativa $Rho = 0.611^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Recompensa y la variable Capacitación del personal, en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021.

Quinta. - Se pudo identificar que existe una correlación significativa $Rho = 0.571^{**}$ Sig. (Bilateral = 0.000) entre la dimensión Evaluación del desempeño y la variable Capacitación del personal, en la Municipalidad Provincial de Cajatambo, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

En relación a los resultados obtenidos en función de las variables de estudio, se recomienda tener más énfasis en las actividades relacionadas reclutamiento, selección y recompensa, los cuales tienen que estar relacionados estrictamente con la capacitación de personal básicamente como es el caso principalmente en el desarrollo de actitudes, desarrollo de habilidades, competencias individuales, en el sentido que de acuerdo a los hallazgos encontrados, la percepción por parte de los encuestados que todos estos procesos se desarrollan en un nivel regular.

Respecto a la primera dimensión reclutamiento se recomienda una revisión constante de la problemática que se presenta la interior de la entidad, teniendo en cuenta que al ser el primer filtro para la incorporación del personal en las instituciones están deben de contar con los requerimientos de los perfiles que se necesitan para el futuro desempeño de las actividades laborales.

Respecto a la segunda dimensión selección, en esa misma línea en función de lo mencionado anteriormente, es importante que se desarrolle y facilite al personal a las áreas encargadas el perfil de cada puesto de trabajo, con lo cual esta fase será importante para determinar el personal idóneo a ser parte integrante de la entidad con aras a formar competencias individuales en el futuro.

Así mismo, en lo que corresponde a la dimensión adiestramiento, como es sabido para el buen desarrollo de las actividades laborales, estas deben de estar en constante retroalimentación, es decir una actualización constante en la formación técnica y profesional, para ello de acuerdo a los hallazgos encontrados es importante tener énfasis en las actividades de generación de nuevas competencias y potenciación de competencias individuales.

Por otro lado, en lo que corresponde a la dimensión recompensa, que si bien es cierto al ser una entidad pública existe determinantes para el establecimiento de sistemas remunerativos, las autoridades deben velar por el cumplimiento del aspecto recompensa en términos o remunerativos como es el

caso de generación de motivación, compromiso, buen trato simple cumpliendo en esta materia con las normas legales laborales vigentes.

Finalmente, en los que respecta a la dimensión evaluación del desempeño, como en toda gestión todo resultado debe de ser medido con la finalidad de verificar su nivel de eficacia de acuerdo a lo planificado anteriormente, en ese sentido es importante revisar el cumplimiento de los objetivos delegados al personal para la realización de sus funciones, sin embargo, se sugiere también realizar una revisión del nivel de compromiso con la institución en el sentido que es ultimo debería estar alineados al desarrollo de los conceptos por parte de los trabajadores o mejor dicho si el nivel de compromiso de los trabajadores se encuentra alineado a la filosofía de la institución.

REFERENCIAS

- Alcalde , R. J., & Molina , R. F. (2015). *Aportes de la capacitación a la promoción de la salud en los servicios estatales de salud análisis comparativo en ocho estados de México*. Obtenido de Aportes de la capacitación a la promoción de la salud en los servicios estatales de salud análisis comparativo en ocho estados de México: <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v55n3/a06v55n3.pdf>
- Alonso, L., García, A., López, P., & Amador, P. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinar de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte Sanitario*, 151-160. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6555688>
- Amaya Garcia , C. E. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la dirección regional de educación Lima - Provincias 2021*. Obtenido de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la dirección regional de educación Lima - Provincias 2021: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72503/Amaya_GCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aster, A. Manríquez, A. Ruiz, A. Días, & otros. (2016). *Gestión de Talento Humano: Enfoques y Modelos*. Corporación Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. Colombia.
- Borda, M. (2013). *El proceso de investigación: visión general de su desarrollo* (1era Ed). Colombia:
- Carhuancho, I., & Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K., (2019) *Metodología de la investigación holística*. UIDE,
- Carrasco, S. (2006) *Metodología de la investigación científica*.
- Casana, K., & Carhuancho, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 120-125. Obtenido de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia*

&trabajo, 159-165. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

Chiavenato. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* . México: The McGraw-Hil.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento Humano* . México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. 8a. Edición. España: Editorial Mc Graw Hill.

https://www.todostuslibros.com/libros/comportamiento-organizacional_978-1-4562-5661-6

Correa Anchundia, W. E. (2018). *Universidad Técnica de Ambato* . Obtenido de Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala.

Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. colombia : Eco ediciones .

Desirre, P. (23 de octubre de 2019). Talento humano: definición, proceso y tendencias.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* . México: Pearson.

Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos (6 ed.)* México: Pearson educación.

Esteban N. (2018) Tipos de Investigación. USDG Perú.

Forum, W. E. (Septiembre de 2017). The Global Human Capital Report 2017.

Francisco, R. S. (2018). *Universidad Rafael Valdivar* . Obtenido de Capacitación y Desempeño Laboral en los colaboradores del área operativa de Tenería San Miguel de Quetzaltenango.

Fred. (2008). *Comportamiento organizacional*. Editorial McGraw-Hill. México.

- Gonzales, F. J. (setiembre de 2015). *Beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal en las pequeñas empresas* . Obtenido de Beneficios de la capacitación y el desarrollo del personal en las pequeñas empresas :
- [https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20\(1\).pdf;jsessionid=63DF51101A8831491D49D3189812420E?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7168/Trabajo%20final%20Fabian%20Jamaica%20(1).pdf;jsessionid=63DF51101A8831491D49D3189812420E?sequence=1)
- Gutiérrez , A. N. (2007). *Necesidades de inducción y capacitación del personal administrativo de los centros locales de la universidad nacional abierta*. obtenido de República Bolivariana de Venezuela Universidad Nacional Abierta Dirección de Investigaciones y Postgrado necesidades de inducción y capacitación del personal administrativo de los centros locales de la Universidad Nacional Abierta: <https://pdfcoffee.com/republica-bolivariana-de-venezuela-universidad-nacional-abierta-direccion-de-investigaciones-y-postgrado-necesidades-de-induccion-y-capacitacion-del-personal-administrativo-de-los-centros-locales-de-la-universidad-nacional-abierta-s>
- Henry, O. P. (2015). *Universidad Nacional Jose Maria Arguedas* . Obtenido de Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Pacucha -Andahuaylas – Apurímac, 2014.
- Herrera, D. (2017) Estadística con SPSS. CEDICAPED.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio , P. (2014). Metodología de la Investigación . En R. Hernandez Sampieri, C. Fernandez Collado, & P. Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación* . México: Mc Graw Hill .
- Hernández, A (1996) Madrid. Servicio publicaciones U.C.M. Herrera, D. (2017) Estadística con SPSS. CEDICAPED
- Jara, A., Asmat, N., y Alberca, N. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia 23(83) 740-758
- Lafuente, C., & Marín, A.,. (2008) Metodología de la investigación en las ciencias sociales. Revista EAN N° 64, p 5-18,

- Masias, C. (2016). ¿ Que es la Cpacitación? *Utelblog*, 1.
- MEF. (s.f.). *Ministerio de Economía y Finanzas* . Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas : https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100361&lang=es-ES&view=category&id=676
- Merco. (Merco talento de 2019). Merco talento. Obtenido de Ranking Merco Perú: <https://www.merco.info/pe/ranking-merco-talento>
- Mondragón, M. (2014) Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Iberoamericana, Mov. Cient Vol N° 8*
- Monje C. (2011) Metodología de la investigación Cuantitativa y Cualitativa, obtenido de: <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montes, M. (2018). Competencias laborales del gerente de talento humano de acuerdo a las exigencias actuales de las organizaciones. *Revista Científica Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 39-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6577558>
- Morales, F. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>
- Perez , O. (2021). ¿ Que es la Gestión del Talento Humano . *PeopleNext*, 1.
- Pico, L. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*,97-104. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>
- Pielago Fraga, E. R. (2018). *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital de Ate 2018*. Obtenido de Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital de Ate 2018: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22282/Pi%C3%A9lago_FER.pdf?sequence=1

- Ponce, B. (2014). *Universidad Tecnológica Equinoccial* . Obtenido de La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en el Ministerio de Justicia derechos humanos y cultos, planta Central Quito: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12797/1/59157_1.pdf
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (13 de junio de 2018). *Importancia de la capacitación para los trabajadores* . Obtenido de Importancia de la capacitación para los trabajadores : <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- Reyes Flores, N. (2018). *Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion* . Obtenido de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral Administrativo de la Municipalidad Distrital de Canchay- 2018.
- Rodriguez, M. C. (2014). *Gestión talento Humano*. Obtenido de Gestión del Talento HUmano : <https://prezi.com/j2yl-fy6r-bp/1-proceso-de-integrar-personas/>
- Sanchez Arellan, C. W. (2018). *Universidad Federico Villarreal* . Obtenido de Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño profesional Técnico Administrativo del Centro Materno Infantil Piedra Liza - SJL -2015: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2299/SANCHEZ%20ARELLAN%20CRISTHIAN%20WILDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. (5a. ed.) Lima: Business Support Aneth S.R.L.
- Salazar, V., Andrade, C. y Campo verde, C. (marzo, 2018). Lavado de activos y las empresas de seguros en el ecuador, Revista Publicando, 5(14). Recuperado de <https://bit.ly/2CsMulR>
- SERVIR. (s.f.). *Autoridad Nacional del Servicio Civil*. Obtenido de Autoridad Nacional del Servicio Civil: <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/>
- Soto, R. (2015). La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos. Segunda edición. Lima: Nuevo Milenio

The Business School for The World, Adecco Group y Tata Communications.(2019) Índice del Talento Global(GTCI).<https://www.prnewswire.com/news/global-talent-competitiveness-index-%28gtci%29>

Toledo, L. C. (19 de abril de 2018). *La gestion del talento humano como estrategia empresarial* . Obtenido de La gestion del talento humano como estrategia empresarial : http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviww/614-133-2215-1-4-20190131.pdf

Vilas Acuña, F. M. (2017). *Universidad Cesar Vallejo* . Obtenido de Capacitación y evaluación del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Hospital San de Iurigancho -2016.

Werther, W., & Davis , K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* . México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

ANEXO 1.- Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO METODOLÓGICO		DISEÑO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Existe relación entre la gestión del talento humano y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Reclutamiento	Captar candidatos competentes Integrar al proceso de selección candidatos competentes Contar con un banco de candidatos.	Tipo de Investigación: Aplicada Diseño de Investigación: No experimental Transversal
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			
¿Qué relación existe entre el reclutamiento y la capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo 2021?	Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Existe relación entre el reclutamiento y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Selección	Evaluar competencias Individuales Perfil acorde al puesto de trabajo Evaluar competencias requeridas por la Organización Potenciación de competencias Individuales. Competencias para ser aplicadas en la organización Crear nuevas competencias. Capacitación de cuadros con potencial laboral	
			Adiestramiento	Atrae y retiene talentos para la Organización. Motiva y consigue el compromiso del personal. Brinda un trato equitativo. Cumple con las normas laborales.	
			Recompensa		
			Evaluación de desempeño	Evalúa el desempeño en cada puesto Mide el compromiso del personal Verifica el alcance de objetivos	
VARIABLE 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAL					
¿Qué relación existe entre la selección y la capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo 2021?	Identificar la relación que existe entre la selección y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Existe relación entre la selección y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	DIMENSIONES	INDICADORES	Nivel de investigación
			Transmisión de información	Normas Políticas	Descriptivo correlacional

¿Qué relación existe entre el adiestramiento y la capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo 2021?	Identificar la relación que existe entre el adiestramiento y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021.	Existe relación entre el adiestramiento y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Desarrollo de habilidades	Proactivo Toma de decisiones Aprendizaje
¿Qué relación existe entre la recompensa y la capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo 2021?	Identificar la relación que existe entre la recompensa y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Existe relación entre la recompensa y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Desarrollo de actitudes	Compromiso Identificación Valores
¿Qué relación existe entre la evaluación de desempeño y la capacitación de personal en la municipalidad provincial de Cajatambo 2021?	Identificar la relación que existe entre la evaluación del desempeño y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Existe relación entre la evaluación de desempeño y la capacitación del personal en la municipalidad provincial de Cajatambo,2021	Desarrollo de conceptos Competencias Individuales	Filosofía empresarial y Ética empresarial Asertividad Liderazgo Comunicación

ANEXO 2A: Matriz de operacionalización

Variable: Gestión del Talento Humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión del Talento Humano	Se define como una estrategia de dirección, cuyo objetivo es aumentar el valor de la organización a través de las acciones que desarrollan las personas a cargo, permite a la organización mantenerse en el entorno competitivo actual (Jara, Asmat, y Alberca, 2018).	La variable Gestión del Talento Humano, será operacionalizada a través de las dimensiones reclutamiento, selección, capacitación, recompensa, evaluación del desempeño.	Reclutamiento	Captar candidatos competentes	1	Ordinal El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Integrar al proceso de selección candidatos competentes	2	
				Contar con un banco de candidatos.	3 - 4	
				Evaluar competencias Individuales	5 - 6	
			Perfil acorde al puesto de trabajo	7		
			Evaluar competencias requeridas por la Organización.	8		
			Potenciación de competencias Individuales	9		
			Competencias para ser aplicadas en la organización	10		
			Crear nuevas competencias. Capacitación de cuadros con potencial laboral	11 – 12		
			Atrae y retiene talentos para la Organización.	13		
			Motiva y consigue el compromiso del personal.	14		
			Brinda un trato equitativo. Cumple con las normas laborales.	15		
			Evalúa el desempeño en cada puesto	16		
			Mide el compromiso del personal	17		
			Verifica el alcance de objetivos	18		
			Evaluación del Desempeño	19		
			Evaluación del Desempeño	20		

ANEXO 2B : Matriz de operacionalización

Variable: Capacitación del Personal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Capacitación de Personal	Es la instrucción a los colaboradores con la finalidad de educar, esto se ejecuta por medio del personal calificado y planificado con un cronograma establecido enfocados a los objetivos específicos. Por ello los colaboradores adquieren nuevas perspectivas en función a las metas que son trazadas estratégicamente por un área u organización (Chiavenato, 2017)	La variable Capacitación de Personal, será operacionalizada a través de las dimensiones de transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes, desarrollo de conceptos, competencias individuales.	Transmisión de información	Normas Políticas.	1 - 2 3 - 4	Ordinal El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Desarrollo de habilidades	Proactivo Toma de decisiones Aprendizaje	5 - 6 7 8	
			Desarrollo de actitudes	Compromiso Identificación Valores	9 - 10 11 12	
			Desarrollo de conceptos	Filosofía empresarial Ética Profesional	11 - 12 13 - 14	
			Competencias individuales	Asertividad Liderazgo Comunicación	15 - 16 17 - 18 19 - 20	

ANEXO 3 : INSTRUMENTO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Para el reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados.	S	CS	AV	CN	N
2.	Al momento de la selección los candidatos son personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales.	S	CS	AV	CN	N
3.	La entidad cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal.	S	CS	AV	CN	N
4.	La entidad cuenta con una base de datos con posibles aspirantes para el reclutamiento.	S	CS	AV	CN	N
5.	Se realizan evaluaciones de competencia al momento de la selección de personal.	S	CS	AV	CN	N
6.	Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección.	S	CS	AV	CN	N
7.	El personal elegido su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
8.	La entidad recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos.	S	CS	AV	CN	N
9.	La entidad promueve las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua.	S	CS	AV	CN	N
10.	La entidad fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral.	S	CS	AV	CN	N
11.	Existe la posibilidad del trabajador de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales.	S	CS	AV	CN	N
12.	Se les brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación.	S	CS	AV	CN	N
13.	Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas.	S	CS	AV	CN	N
14.	La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la entidad.	S	CS	AV	CN	N
15.	La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la entidad.	S	CS	AV	CN	N
16.	El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo por parte de la entidad.	S	CS	AV	CN	N
17.	El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales vigentes.	S	CS	AV	CN	N
18.	La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo.	S	CS	AV	CN	N
19.	El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño.	S	CS	AV	CN	N
20.	Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño.	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

CAPACITACIÓN DE PERSONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	La entidad brinda buena información sobre las normas.	S	CS	AV	CN	N
2.	Las normas son claras para fomentar la innovación y aumentar la productividad en la entidad	S	CS	AV	CN	N
3.	Las actividades se realizan conforme a las políticas que tiene el área.	S	CS	AV	CN	N
4.	El personal se encuentra conforme a las políticas que lleva la entidad.	S	CS	AV	CN	N
5.	Los trabajadores se adaptan a las nuevas situaciones logrando resolverlas en el tiempo establecido.	S	CS	AV	CN	N
6.	El personal está conforme con su trabajado y lo considera importante.	S	CS	AV	CN	N
7.	El personal tiene claro las funciones administrativas para tomar una decisión compartida con el equipo de trabajo	S	CS	AV	CN	N
8.	El aprendizaje de nuevos datos es importante para actuar creativamente en los procesos grupales.	S	CS	AV	CN	N
9.	El personal desarrolla sus actividades con el mayor compromiso para lograr mejores resultados	S	CS	AV	CN	N
10.	El trabajador está de acuerdo con el compromiso de la entidad hacia su persona.	S	CS	AV	CN	N
11.	Los trabajadores se identifican con la entidad para lograr los objetivos	S	CS	AV	CN	N
12.	El personal está de acuerdo con los valores de la entidad.	S	CS	AV	CN	N
13.	El personal se siente identificado con la entidad y lo que quiere lograr.	S	CS	AV	CN	N
14.	El personal se identifica con la filosofía de la entidad, es decir conoce las partes de integración de la organización.	S	CS	AV	CN	N
15.	La entidad cuenta con ética profesional hacia el personal	S	CS	AV	CN	N
16.	El personal considera que la ética es un límite a las oportunidades para escalar en la entidad.	S	CS	AV	CN	N
17.	La entidad es muy asertiva y puede tener una comunicación pasiva.	S	CS	AV	CN	N
18.	Se resuelven las controversias de forma asertiva.	S	CS	AV	CN	N
19.	El liderazgo ejercido por el jefe es primordial para organizar nuevas actividades.	S	CS	AV	CN	N
20.	La comunicación mejora la confianza entre el personal para compartir la información necesaria en las actividades	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 4 : VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Anexo 4A : Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO													
1	Para el reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados.				X				X				X	
2	Al momento de la selección los candidatos son personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales.				X				X				X	
3	La entidad cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal.				X				X				X	
4	La entidad cuenta con una base de datos con posibles aspirantes para el reclutamiento.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN													
5	Se realizan evaluaciones de competencia al momento de la selección de personal.				X				X				X	
6	Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección.				X				X				X	
7	El personal elegido su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo.				X				X				X	
8	La entidad recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACION													
9	La entidad promueve las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua.				X				X				X	
10	La entidad fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral.				X				X				X	
11	Existe la posibilidad del de trabajador de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales.				X				X				X	
12	Se les brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación.				X				X				X	
13	Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas.				X				X				X	
N°	DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA													
14	La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la				X				X				X	



	entidad.				X				X				X
15	La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la entidad.				X				X				X
16	El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo por parte de la entidad.				X				X				X
17	El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales vigentes.				X				X				X
N°	DIMENSIÓN 5: EVALUACION DEL DESEMPEÑO												
18	La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo.				X				X				X
19	El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño.				X				X				X
20	Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño.				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Carrasco Pintado Pablo Ramón** **DNI: 25747772.**

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - Experto Teórico**

14 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Capacitación del Personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: TRANSMICION DE LA INFORMACION													
1	La entidad brinda buena información sobre las normas.				X				X				X	
2	Las normas son claras para fomentar la innovación y aumentar la productividad en la entidad				X				X				X	
3	Las actividades se realizan conforme a las políticas que tiene el área.				X				X				X	
4	El personal se encuentra conforme a las políticas que lleva la entidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE HABILIDADES								X				X	
5	Los trabajadores se adaptan a las nuevas situaciones logrando resolverlas en el tiempo establecido.				X				X				X	
6	El personal está conforme con su trabajado y lo considera importante.				X				X				X	
7	El personal tiene claro las funciones administrativas para tomar una decisión compartida con el equipo de trabajo				X				X				X	
8	El aprendizaje de nuevos datos es importante para actuar creativamente en los procesos grupales.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE ACTITUDES													
9	El personal desarrolla sus actividades con el mayor compromiso para lograr mejores resultados				X				X				X	
10	El trabajador está de acuerdo con el compromiso de la entidad hacia su persona.				X				X				X	
11	Los trabajadores se identifican con la entidad para lograr los objetivos				X				X				X	
12	El personal está de acuerdo con los valores de la entidad.				X				X				X	
N°	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE CONCEPTOS													
13	El personal se siente identificado con la entidad y lo que quiere lograr.				X				X				X	
14	El personal se identifica con la filosofía de la entidad, es decir conoce las partes de integración de la organización.				X				X				X	
15	La entidad cuenta con ética profesional hacia el personal				X				X				X	
16	El personal considera que la ética es un límite a las oportunidades para escalar en la entidad.				X				X				X	
N°	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS INDIVIDUALES													
17	La entidad es muy asertiva y puede tener una comunicación pasiva.				X				X				X	

18	Se resuelven las controversias de forma asertiva.				X				X				X
19	El liderazgo ejercido por el jefe es primordial para organizar nuevas actividades.				X				X				X
20	La comunicación mejora la confianza entre el personal para compartir la información necesaria en las actividades				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Carrasco Pintado Pablo Ramón** **DNI: : 25747772**

Especialidad del validador: : **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad - Experto Teórico**

14 de diciembre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 4B: Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO														
1	Para el reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados.				X				X				X	
2	Al momento de la selección los candidatos son personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales.				X				X				X	
3	La entidad cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal.				X				X				X	
4	La entidad cuenta con una base de datos con posibles aspirantes para el reclutamiento.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN														
5	Se realizan evaluaciones de competencia al momento de la selección de personal.				X				X				X	
6	Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección.				X				X				X	
7	El personal elegido su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo.				X				X				X	
8	La entidad recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos.				X				X				X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: CAPACITACION														
9	La entidad promueve las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua.				X				X				X	
10	La entidad fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral.				X				X				X	
11	Existe la posibilidad del de trabajador de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales.				X				X				X	
12	Se les brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación.				X				X				X	
13	Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas.				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA														
14	La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la				X				X				X	



	entidad.																		
15	La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la entidad.					X								X					X
16	El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo por parte de la entidad.					X								X					X
17	El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales vigentes.					X								X					X
Nº	DIMENSIÓN 5: EVALUACION DEL DESEMPEÑO					X								X					X
18	La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo.					X								X					X
19	El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño.					X								X					X
20	Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño.					X								X					X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Ruiz Villavicencio Giovana Edith..... DNI: ...09809746

Especialidad del validador: Experto en Metodología - Temático

14 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Capacitación del Personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: TRANSMISION DE LA INFORMACION													
1	La entidad brinda buena información sobre las normas.				X				X				X	
2	Las normas son claras para fomentar la innovación y aumentar la productividad en la entidad				X				X				X	
3	Las actividades se realizan conforme a las políticas que tiene el área.				X				X				X	
4	El personal se encuentra conforme a las políticas que lleva la entidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE HABILIDADES													
5	Los trabajadores se adaptan a las nuevas situaciones logrando resolverlas en el tiempo establecido.				X				X				X	
6	El personal está conforme con su trabajado y lo considera importante.				X				X				X	
7	El personal tiene claro las funciones administrativas para tomar una decisión compartida con el equipo de trabajo				X				X				X	
8	El aprendizaje de nuevos datos es importante para actuar creativamente en los procesos grupales.				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE ACTITUDES													
9	El personal desarrolla sus actividades con el mayor compromiso para lograr mejores resultados				X				X				X	
10	El trabajador está de acuerdo con el compromiso de la entidad hacia su persona.				X				X				X	
11	Los trabajadores se identifican con la entidad para lograr los objetivos				X				X				X	
12	El personal está de acuerdo con los valores de la entidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE CONCEPTOS													
13	El personal se siente identificado con la entidad y lo que quiere lograr.				X				X				X	
14	El personal se identifica con la filosofía de la entidad, es decir conoce las partes de integración de la organización.				X				X				X	
15	La entidad cuenta con ética profesional hacia el personal				X				X				X	

16	El personal considera que la ética es un límite a las oportunidades para escalar en la entidad.					X								X						X
Nº	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS INDIVIDUALES																			
17	La entidad es muy asertiva y puede tener una comunicación pasiva.					X								X						X
18	Se resuelven las controversias de forma asertiva.					X								X						X
19	El liderazgo ejercido por el jefe es primordial para organizar nuevas actividades.					X								X						X
20	La comunicación mejora la confianza entre el personal para compartir la información necesaria en las actividades					X								X						X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

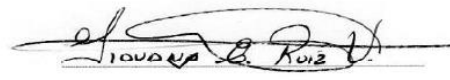
Apellidos y nombres del juez validador Mg: Ruiz Villavicencio Giovana Edith DNI:....09809746

Especialidad del validador: Experto en Metodología - Temático

14 de diciembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4c.- Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: RECLUTAMIENTO													
1	Para el reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados.				X				X				X	
2	Al momento de la selección los candidatos son personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales.				X				X				X	
3	La entidad cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal.				X				X				X	
4	La entidad cuenta con una base de datos con posibles aspirantes para el reclutamiento.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: SELECCIÓN				X				X				X	
5	Se realizan evaluaciones de competencia al momento de la selección de personal.				X				X				X	
6	Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección.				X				X				X	
7	El personal elegido su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo.				X				X				X	
8	La entidad recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos.				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACION													
9	La entidad promueve las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua.				X				X				X	
10	La entidad fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral.				X				X				X	
11	Existe la posibilidad del de trabajador de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales.				X				X				X	
12	Se les brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación.				X				X				X	
13	Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: RECOMPENSA													
14	La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la				X				X				X	



	entidad.																			
15	La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la entidad.				X					X										X
16	El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo por parte de la entidad.				X					X										X
17	El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales vigentes.				X					X										X
Nº	DIMENSIÓN 5: EVALUACION DEL DESEMPEÑO																			
18	La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo.				X					X										X
19	El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño.				X					X										X
20	Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño.				X					X										X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide capacitación de personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: TRANSMICION DE LA INFORMACION													
1	La entidad brinda buena información sobre las normas.				X				X				X	
2	Las normas son claras para fomentar la innovación y aumentar la productividad en la entidad				X				X				X	
3	Las actividades se realizan conforme a las políticas que tiene el área.				X				X				X	
4	El personal se encuentra conforme a las políticas que lleva la entidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO DE HABILIDADES													
5	Los trabajadores se adaptan a las nuevas situaciones logrando resolverlas en el tiempo establecido.				X				X				X	
6	El personal está conforme con su trabajado y lo considera importante.				X				X				X	
7	El personal tiene claro las funciones administrativas para tomar una decisión compartida con el equipo de trabajo				X				X				X	
8	El aprendizaje de nuevos datos es importante para actuar creativamente en los procesos grupales.				X				X				X	
	DIMENSIONES / ítems													Sugerencias
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO DE ACTITUDES													
9	El personal desarrolla sus actividades con el mayor compromiso para lograr mejores resultados				X				X				X	
10	El trabajador está de acuerdo con el compromiso de la entidad hacia su persona.				X				X				X	
11	Los trabajadores se identifican con la entidad para lograr los objetivos				X				X				X	
12	El personal está de acuerdo con los valores de la entidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE CONCEPTOS													
13	El personal se siente identificado con la entidad y lo que quiere lograr.				X				X				X	
14	El personal se identifica con la filosofía de la entidad, es decir conoce las partes de integración de la organización.				X				X				X	
15	La entidad cuenta con ética profesional hacia el personal				X				X				X	
16	El personal considera que la ética es un limite a las oportunidades para escalar en la entidad.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 5: COMPETENCIAS INDIVIDUALES													
17	La entidad es muy asertiva y puede tener una comunicación pasiva.				X				X				X	
18	Se resuelven las controversias de forma asertiva.				X				X				X	

19	El liderazgo ejercido por el jefe es primordial para organizar nuevas actividades.				X				X				X
20	La comunicación mejora la confianza entre el personal para compartir la información necesaria en las actividades				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: **Temático - Metodológico**

01 de diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 5: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Los certificados para la validación del instrumento que mide las variables fue firmado por 3 expertos en el área Profesional, Académica y Científica.

N°	Nombres y apellidos del experto	Opinión de aplicabilidad
1	Experto 1	Aplicable
2	Experto 2	Aplicable
3	Experto 3	Aplicable

Fuente: Certificado de validez de contenido de los instrumentos. Elaboración propia.

Los expertos que participaron en la validación del instrumento fueron:

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	NOMBRE	Institución	Cargo	Especialidad	Funciones
01	Pablo Ramón Carrasco Pintado	Universidad Cesar Vallejo	Docente de Investigación	Doctor en especialidad teórico	Asesoría, evaluación de Proyectos y tesis
02	Ruiz Villavicencio Giovana Edith	Universidad Cesar Vallejo	Docente de Investigación	Metodóloga especialista	Asesoría, evaluación de Proyectos y tesis
03	Candia Menor Marco Antonio	Universidad Cesar Vallejo	Docente de Investigación	Metodólogo – teórico	Catedra de Gestión del Talento humano

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Anexo 6: PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

Procesado los datos en el software informático SPSS v.25, se obtuvo un resultado 0.930 de confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del talento humano, que se aplicó a 15 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 32 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.

VARIABLE 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

Procesado los datos en el software informático SPSS v.25, se obtuvo un resultado 0.962 de confiabilidad del instrumento de la variable Capacitación del Personal, que se aplicó a 15 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 32 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.

Prueba de Confiabilidad

VARIABLE 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

Procesado los datos en el software informático SPSS v.25, se obtuvo un resultado 0.930 de confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del talento humano, que se aplicó a 15 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 32 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.

VARIABLE 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	20

Procesado los datos en el software informático SPSS v.25, se obtuvo un resultado 0.962 de confiabilidad del instrumento de la variable Capacitación del Personal, que se aplicó a 15 colaboradores como parte de la prueba piloto, de las 32 que conforman la muestra de estudio. En efecto, nos permite reconocer la estabilidad de las preguntas, ya que se consiguió un nivel de confiabilidad buena.