



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO



FACULTAD DE COMUNICACIÓN, EMPRESA Y NEGOCIOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS

Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los
colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, Cajamarca 2022

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR:

Bach. Ahumada Davila, Oscar David.

ASESOR:

MBA. Miguel Angel Castro Castro

Orcid: 0000 0003 3409 7990

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo sostenible emprendimiento y responsabilidad social: Gestión de
organizaciones

PIMENTEL, PERÚ 2025



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Miguel Angel Castro Castro**, asesor de la Escuela Profesional de Administración de Empresas; he realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado/posgrado, según la Directiva de similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe cuyo Título es: **"Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, Cajamarca 2022"**; presentado por el estudiante Ahumada Davila Oscar David.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 23 %, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN** de la Universidad Particular de Chiclayo.

Por lo que se concluye que, cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación vigente.

Pimentel, 26 de marzo del 2025

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Miguel Castro Castro", with a horizontal line underneath.

.....
Mg. Miguel Angel Castro Castro
Asesor

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, CAJAMARCA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	22%	4%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%

creativecommons.org

TEMA DE LA TESIS:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, CAJAMARCA 2022.

Para optar el Título Profesional de: Licenciado en Administración de Empresas

Bach. Oscar David Ahumada Davila
AUTOR

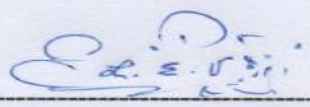


Mg. Miguel Angel Castro Castro
ASESOR

Aprobado por el siguiente jurado:



Mg. Henry Chiclayo Vega
PRESIDENTE



Mg. Econ. Luis Alberto Elera Vilela
Docente Tiempo Parcial-FACEN
Universidad Particular de Chiclayo

Mg. Luis Alberto Elera Vilela
SECRETARIO



Dr. VÍCTOR M. CASTAÑEDA SALAZAR
CPPe 279365

Dr. Víctor Castañeda Salazar
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por haberme cuidado y guiado siempre, a mi madre, a mi hermano Paúl que desde el cielo me enviaron fuerzas para lograr lo que siempre anhelaron, a mi familia por ser pilares en mi vida, a mi padre Wilson por su incondicional apoyo y confianza.

OSCAR.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad que me abrió las puertas de la sabiduría. A mi asesor MG. Miguel Angel Castro Castro, por su inmensa ayuda en el desarrollo de mi tesis, por sus consejos y su carisma en el transcurso del desarrollo de mi tesis.

OSCAR.

ÍNDICE DE CONTENIDO

<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>V</u>
<u>AGRADECIMIENTO.....</u>	<u>VI</u>
<u>ÍNDICE DE CONTENIDO</u>	<u>VII</u>
<u>ÍNDICE DE TABLAS.....</u>	<u>VIII</u>
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	<u>IX</u>
<u>I. INTRODUCCION.....</u>	<u>12</u>
<u>II. DESARROLLO.....</u>	<u>15</u>
<u>III. METODOLOGÍA.....</u>	<u>40</u>
<u>IV. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....</u>	<u>49</u>
<u>V. CONCLUSIONES</u>	<u>77</u>
<u>VI. RECOMENDACIONES</u>	<u>79</u>
<u>VII. BIBLIOGRAFIA</u>	<u>80</u>
<u>ANEXOS</u>	<u>85</u>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	37
Tabla 2	41
Tabla 3	41
Tabla 4	42
Tabla 5	44
Tabla 6	46
Tabla 7	47
Tabla 8	48
Tabla 9	50
Tabla 10	52
Tabla 11	53
Tabla 12	54
Tabla 13	55
Tabla 14	56
Tabla 15	57
Tabla 16	58
Tabla 17	59
Tabla 18	60
Tabla 19	61
Tabla 20	62
Tabla 21	63
Tabla 22	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: procesos del modelo de gestión de talento	16
Figura 2: etapas de las organizaciones	18
Figura 3: las necesidades humanas	19
Figura 4: proceso de evaluación de desempeño	26
Figura 5: histograma prueba de normalidad variable gestión	44
Figura 6: histograma prueba de normalidad variable desempeño	45
Figura 7: resultados segunda Variable: ítem 1	54
Figura 8: Segunda Variable: ítem 2	55
Figura 9: Segunda Variable: ítem 3	55
Figura 10: Segunda Variable: ítem 4	56
Figura 11: Segunda Variable: ítem 5	57
Figura 12: segunda variable: ítem 6	58
Figura 13: segunda variable: ítem 7	59
Figura 14: segunda variable: ítem 8	60
Figura 15: segunda variable: ítem 9	61
Figura 16: segunda variable: ítem 10	62
Figura 17: segunda variable: ítem 11	63
Figura 18: segunda variable: ítem 12	64

Resumen

El presente estudio tuvo como principal finalidad determinar la relación que existe entre la “gestión del talento humano y el desempeño laboral de los cooperantes de la Municipalidad Provincial de Jaén, Cajamarca”. Fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, no experimental-transversal y correlacional. La población analizada fue de 1,120 servidores de la municipalidad, cuya muestra fue de 48 cooperantes. se utilizó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario para cada variable validados por tres especialistas y con alto grado de confiabilidad garantizado por el resultado del estadígrafo Alfa de Cronbach, cuyos indicadores fueron 0,807 y 0,823 respectivamente para ambas variables; los datos obtenidos fueron ordenados, procesados y analizados en los programas estadísticos EXCEL y SPSS. Asimismo, se determinó la prueba de normalidad con el estadígrafo Shapiro Wilk (por ser la muestra menos de 50 individuos) teniendo los siguientes datos para la variable gestión de talento humano 0,810 y para desempeño laboral 0,745. Posterior a ello, se pudo contrastar la hipótesis general con el objetivo general, resultando que existe una correlación alta (0.708) y una significancia de $p = 0,000$ que es menor al estándar 0,005 %. Por lo que se concluye que la gestión de talento humano tiene alta relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Jaén, dato suficiente para aceptar la hipótesis que acreditan su relación significativa.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, Municipalidad, relación.

Abstract

The main purpose of this study was to determine the relationship between "human talent management and job performance of the employees of the Provincial Municipality of Jaén, Cajamarca." It was a basic study with a quantitative approach and a descriptive, non-experimental, cross-sectional and correlational design. The population analyzed was 1,120 municipal employees, whose sample was 48 employees. The survey technique and the questionnaire instrument were used for each variable, validated by three specialists and with a high degree of reliability guaranteed by the result of the Cronbach Alpha statistic, whose indicators were 0.807 and 0.823 respectively for both variables; the data obtained were ordered, processed and analyzed in the statistical programs EXCEL and SPSS. Likewise, the normality test was determined with the Shapiro Wilk statistic (because the sample was less than 50 individuals) having the following data for the human talent management variable 0.810 and for job performance 0.745. After that, the general hypothesis was contrasted with the general objective, resulting in a high correlation (0.708) and a significance of $p = 0.000$, which is less than the standard 0.005%. Therefore, it is concluded that human talent management has a high relationship with the job performance of the collaborators of the Provincial Municipality of Jaén, sufficient data to accept the hypothesis that accredits its significant relationship.

Keywords: Human talent management, job performance, Municipality, relationship.

I. INTRODUCCION

En un entorno laboral en constante evolución, la gestión del talento humano se ha consolidado como un factor clave para el éxito organizacional. Las empresas no solo compiten por productos y servicios, sino también por el capital humano que las impulsa hacia la excelencia. La manera en que una organización identifica, desarrolla y retiene a su talento impacta directamente en su rendimiento y competitividad en el mercado. Esta tesis se propone explorar la interrelación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, analizando cómo prácticas efectivas de gestión pueden potenciar la motivación, la productividad y el compromiso de los empleados. A través de un enfoque multidimensional, se examinarán los factores que influyen en esta relación, incluyendo la cultura organizacional, la formación continua y las políticas de reconocimiento y recompensa. Méndez, (2015) En Colombia, realizó un análisis sobre la administración de las capacidades humanas en el ámbito de las empresas mediante un análisis de la literatura. los principales hallazgos indicaron que la globalización económica coacciona a las organizaciones a evaluar continuamente sus actividades administrativas para establecer su nivel de efectividad (eficiencia y eficacia) y competitividad (en términos cualitativos). Estos aspectos son cruciales para el éxito operativo y estratégico del trabajo en las organizaciones. De acuerdo con los hallazgos, la función de la GTH implica enfocarse en optimizar las fases internas y reconsiderar cómo se crea valor en los secuencias, bienes y servicios que ofrecen las organizaciones. Esto significa quitar, suprimir, simplificar, optimizar e innovar en las actividades de la GTH que no contribuyen directamente a generar valor. Esto requiere trabajar en las pericias y atribuciones del personal clave, lo cual permite que la organización fortalezca sus aptitudes de grupo, funcionando todo al unísono. En el ámbito nacional, Guimac y Palomino (2021) aludieron que es relevante invertir en el gobierno de personas a los cooperantes, para optimizar la productividad en su desenvolvimiento en entidades. Así, también Guzmán y Sandoval (2021) en su tratado indicaron que el cumplimiento gremial en el ayuntamiento alcanzo un 36% hallándose en un nivel moderado, esto implica que todavía hay mucho por acrecentar el cumplimiento en los cargos de los cooperantes.

La GTH ha adquirido un rol importante tanto en entidades públicas y privadas, pues para lograr magníficos resultados, estas deben tener empleados idóneos y bien preparados para ocupar diferentes cargos. Esto se debe a que actualmente se valora más a las personas en sus entendimientos, cooperaciones, mentales y competencias en el alcance de las metas institucionales. Por tal motivo, refinar de forma eficaz el desempeño profesional de los cooperantes es clave para el éxito en entidades estatales y privadas. Por otro lado, el cumplimiento de labores es un tema muy sensible, especialmente en las organizaciones públicas, donde se deben alcanzar los objetivos institucionales y las metas propuestas por el Estado. Sin embargo, muchas autoridades no le dan la debida importancia a este aspecto, ya que con frecuencia los funcionarios ejercen sus funciones por conveniencia personal, sin cumplir con las competencias definidas en los diseños de los lugares de trabajo.

Respecto, al Municipio Provincial de Jaén, viene pasando por una crisis de gestión, como económica-financiera, acrecentada por la pandemia del covid 19 que desde el 2020 redujo tremendamente sus ingresos propios como los provenientes del gobierno central, a esta situación se añade el desorden y caos en el gobierno de las personas, encontramos, que la Oficina de Gestión de RR. HH de esta institución pública, área asistencial de la Gerencia Municipal. La Municipalidad al 2021 contaba con más de 1164 trabajadores, así pues, se evidencia el escaso o nulo interés de los titulares para mejorar la coyuntura, por lo tanto, se evidencia el desfase de los documentos de gestión como el MOF, CAP. Respecto al Proceso Reclutamiento y Selección de personas, no se aplican técnicas innovadoras y en algunos casos simplemente no se aplican; otro tema son la escasa Capacitación de los servidores, sumados a la falta de mobiliario y equipos informáticos obsoletos, falta de incentivos estímulos para el logro de objetivos, las menudas retribuciones , escasa motivación, no existe diseño y análisis de perfiles de puestos, control inadecuado, poco compromiso con la institución, escasa evaluación de personal para premiar o hacer rotaciones de personal adecuadamente y otros aspectos que

se evidencias en el ente y que deben ser considerados en vista que afecten en gran escala en los rendimientos de la gestión concejal.

Por esta razón, el investigador se motivó a realizar la presente investigación, en el Municipio provincial de Jaén, en lo que concierne a la GTH y su nexo con el rendimiento gremial de los cooperantes de esta entidad. Para decretar el nivel de relación entre las variables, se plasmó la pregunta general: *¿Cuál es el nexo que existe entre la GTH y el rendimiento gremial de los cooperantes del Municipio Provincial de Jaén?*

Justificación del estudio:

se justificó teóricamente: por desarrollar los conceptos básicos de las variantes "GTH" y "cumplimiento laboral", así mismo sus respectivas magnitudes dimensiones. Se profundizó el marco teórico vinculado con estas variables. *su justificación metodológica:* porque además de seguir el proceso del método científico, también se valió de técnicas, y se construyeron instrumentos apropiados para recopilar información y medir las variables. Los instrumentos fueron homologados por tres expertos y se determinó su fiabilidad a través del Alfa de Cronbach. *la Justificación pragmática,* se evidencia por los resultados y recomendaciones del estudio buscaron colaborar al fortalecimiento de la GTH y el cumplimiento gremial efectivo en el Municipio estudiado. Además, sirve como fuente de información para posteriores investigaciones que traten la misma problemática y será tendencia para estudiantes, especialistas y cualquier persona interesada en el tema.

Luego, se planteó el propósito principal: *Determinar el grado de vinculación entre la GTH y el cumplimiento gremial de los cooperantes del Municipio Provincial Jaén, Cajamarca.* Y a continuación los *objetivos específicos* fueron los siguientes: *OE1: Analizar el grado de enlace entre la selección del TH y cumplimiento laboral de los cooperantes en Municipio de Jaén, Cajamarca.; OE2: analizar el grado de enlace entre capacitación del TH y cumplimiento laboral de los cooperantes en Municipio de Jaén, Cajamarca; OE3: Analizar el grado de enlace entre evaluación del TH y*

cumplimiento laboral de los cooperantes en Municipio de Jaén, Cajamarca; OE4: Describir la situación actual sobre el cumplimiento gremial de los cooperantes del Municipio de Jaén.

Hipótesis General:

Proyectada para el estudio fue “*existe enlace significativo entre la GTH y el cumplimiento laboral de los cooperantes del Municipio Provincial de Jaén, Cajamarca 2022*”, la misma que fue contrastada con el desarrollo de la exploración, a través de la estadística inferencial.

II. DESARROLLO

2.1 Estudios previos

En el ámbito internacional

en Ecuador, Uvidia (2021) en su tratado, cuyo interés: primordial fue decretar el nexo existente entre la GTH y cumplimiento gremial en la institución educativa Abraham Chancay, Ecuador. Metodología: esta exploración fue aplicada, cuantitativa no experimental y correlacional, se trabajó con una población y muestra de 30 educadores, suministrándoles dos cuestionarios, una por cada variable, resultado: principal fue que, si existe relación entre las variables, pero es moderada ($r=0,534$). Conclusión: se determinó que ambas variables de estudio decretaron tener un enlace importante significativo.

En Ecuador, La investigación de Basurto y Yoza (2022) tiene como finalidad: evaluar la (GTH) y su impacto en la contratación de empleados del GAD Diez de Agosto. Metodología: Correlación: Se encontró que existe una correlación entre la fase de contratación y el rendimiento gremial de los cooperantes. Esto implica que un proceso de contratación bien estructurado está asociado a un mejor desempeño laboral, aunque se señala que este factor aún no ha permitido brindar un mejor servicio a la ciudadanía del cantón Pedernales. se interrogó a 45 cooperantes. Resultados: el proceso de contratación del personal se relaciona positivamente con el cumplimiento gremial de los cooperantes de la institución. Conclusión: se evaluó la GTH y el impacto de la contratación de

cooperantes del GAD Diez de Agosto. Recomendación: Se sugiere implementar un nuevo proceso de captación y elección basado en capacidades, lo que debería optimizar no solo el cumplimiento gremial, sino también la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

En Colombia, López, G. (2023) Investigación cuyo objetivo: plantear estrategias para la mejora de la GTH en las sedes publicas colombianas. Metodología: fue mixta (componentes cuantificables y cualitativos), la muestra incluyo a 38,045 servidores públicos, de 147 entidades nacionales de orden público, Resultados: Se elaboró una propuesta de estrategias, la cual fue validada por un grupo de expertos para asegurar su relevancia, claridad y aplicabilidad en relación con las brechas identificadas en el análisis de resultados de las entidades públicas. Conclusión: Se presentó inicialmente una estrategia integral denominada “Gestión del cambio, del modelo burocrático al modelo de gobierno estratégico centrado en las personas”. Esta estrategia destaca la digitalización del talento humano como un elemento innovador, buscando reducir las tareas operativas de la organización y, de este modo, otorgar mayor relevancia a las acciones orientadas al ámbito transformativo, que abarca el conocimiento, el re direccionamiento estratégico y la cultura organizacional

En Estados Unidos, Crawford & Detar (2023) cuyo objetivo: Determinar los agentes que influyen en el cumplimiento laboral de los cooperantes de un ayuntamiento Metodología: enfoque: cuantitativo-correlacional, muestra de 352 cooperantes, Instrumentos: se ejecutaron dos interrogatorios para recolectar datos relacionados con las variantes examinadas Resultados: Se encontró una vinculación positiva muy alta entre las variables examinadas. Elementos como estrés laboral y la poca motivación son relevantes y afectan negativamente el cumplimiento gremial de los cooperantes.

Flores, M. et. al (2017). en Nicaragua, cuya finalidad fue: analizar la incidencia de la GTH en el cumplimiento gremial de los asalariados de la Alcaldía de las Sabanas, Municipio del departamento de Madriz, Nicaragua. Metodología: cualitativa, por medio de un análisis de contenido y cuantitativa por que se

revelan datos estadísticos, utilizaron encuestas estructuradas como técnica y cuestionarios como instrumentos, muestra de 39 asalariados, Resultados: La calidad del trabajo está relacionada con el bienestar general de los cooperantes en la ejecución de sus tareas. Eso implica una conexión entre los factores de cumplimiento laboral y calidad del trabajo, ya que afectan el liderazgo. Otras conclusiones incluyen:

a) La fase de reclutamiento y selección no se alinea adecuadamente con los requisitos necesarios.

b) Elementos como habilidades, liderazgo y clima organizacional impactan en el desempeño.

c) Existen vínculos entre los factores de cumplimiento y la calidad del trabajo.

Recomendación: Se sugiere al ente diseñar e implementar una evaluación del cumplimiento para mejorar los resultados de los asalariados.

Según, Valdiviezo, O. (2021) en su publicación cuyo interés: fue decretar la influencia del desempeño laboral para mejorar el TH del GAD Municipal del Cantón Sucre (Ecuador). Metodología: utilizo el método inductivo, deductivo, que dieron sustento al marco teórico del tratado, el tratado permitió extraer información por medio de la entrevista y observación, ayudando a conocer el estado actual de los servidores públicos en su desempeño laboral. las encuestas fueron aplicadas a 111 profesionales, Resultados: algunos resultados mostraron que el 77% de ellos estaban conformes con el lugar de trabajo, para sus labores diarias; también el 88% indicó que reciben escasas capacitaciones; el 44% señaló que hay escasa comunicación entre el personal y el jefe inmediato. Conclusión: se analizó que la institución no tiene un plan de mejora para mitigar los problemas que afectan directamente al talento humano de la institución.

Mientras que, Pozo, S. (2024). En su tratado, cuyo propósito: estipular el nexo entre el Gestión de Talento Humano y el desempeño laboral en educadores de la unidad educativa Santa Elena-Ecuador. Metodología: fue investigación básica, no se manipularon las variables, de tipo correlacional con naturaleza asociativa, participaron 100 educadores, utilizo la encuesta y el cuestionario como

instrumento, el mismo que incluyo dos escalas para ambas variables. Resultados: a través del estadígrafo de Rho Spearman se encontró el nexo de correlación, a través del coeficiente de 0,880 que se interpretó como relación alta, directa y positiva.

En cuanto a los antecedentes nacionales

De acuerdo con, Apaza Vargas (2021) cuya publicación tuvo como propósito: decretar el enlace de la GTH y el cumplimiento laboral de los cooperantes ediles de Socabaya, Arequipa. Metodología: la publicación fue de tipo aplicativo, cuantificable, sin manipular las variables, correlacional. Utilizo encuesta a través de un documento con las interrogantes como instrumento. la muestra fue de 86 trabajadores. Conclusiones: La GTH se relaciona relevantemente con el cumplimiento laboral de los cooperantes del Ayuntamiento Distrital de Socabaya. se encontró un enlace positivo ($r=0,804$) al contrastar las dos variantes. el examen de la hipótesis arrojó que hay una relación relevante.

Por otro lado, Miranda, N. (2018) en su investigación, tuvo como interés: decretar el nexo existente entre el dominio de la GTH y el cumplimiento gremial de los cooperantes del Ayuntamiento de Chota, Perú. Metodología: fue de tipo correlacional, 120 trabajadores como población, el muestreo fue no probabilístico, se trabajó con encuesta y cuestionario, uno para cada variable. Resultados: Se decretó que la GTH no es reconocida por los cooperantes en promedio del 69%, mientras que el cumplimiento laboral se percibe en un 71.1%. Esto indica que existe un enlace significativo entre ambas variables, con un promedio del 70.1%, lo que respalda nuestra hipótesis Conclusiones: La GTH tiene sus potencialidades en la integración, desarrollo y seguridad laboral de los cooperantes en la exploración del Ayuntamiento Provincial de Chota.

Por consiguiente, Vela, A. (2023) en su estudio, plasmo como objetivo: precisar el nexo entre el Gobierno Municipal y Cumplimiento Laboral en el Ayuntamiento de Maynas 2022. Metodología: fue una indagación elemental, descriptiva-no

experimental, de diseño transversal y una población de 133 residentes, se muestreo a 99 cooperantes del ayuntamiento, quienes fueron encuestados Resultados: Según los hallazgos, se estableció que con un valor crítico observado de 0,000 (que es menor que 0,05), sí hay una conexión relevante entre las variantes analizadas. Esto indica que, de alguna manera, la variable 1 influye en las decisiones de la variable 2. Conclusiones: Se determinó que el valor de relevancia (valor crítico observado) es 0,000, lo que sugiere que hay una vinculación entre el gobierno municipal y el cumplimiento gremial en el Ayuntamiento Provincial de Maynas en 2022.

Asimismo, Fustamante, K. (2022) en cuyo tratado, tiene como fin: decretar de qué forma el gobierno de RR.HH. se enlaza con el Cumplimiento gremial de los cooperantes del Ayuntamiento de Zaña. Lambayeque. Metodología: de perspectiva cuantitativa, correlacional, sin manipulación de variables, transversal, 88 residentes, solo se muestreo a 72, Resultados: El 65.3% de los empleados presenta un nivel regular en la GTH, mientras que solo un 6.9% se encuentra en un nivel óptimo. Por otro lado, 90.3% muestra un nivel óptimo en desempeño laboral, y 9.7% se sitúa en el nivel regular. Conclusiones: hay fuerte relación entre GTH y desempeño gremial en el ayuntamiento distrital de Zaña, cuyo coeficiente de correlación de Spearman fue 0.605, positiva, alta y relevante. Además, el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000, lo que amerita aceptación de la hipótesis general.

El estudio, de Ccami y Hinostroza (2020) tuvo como interés: decretar el nexo entre la GTH y el cumplimiento laboral en el Ayuntamiento de Ate. Metodología: de perspectiva cuantitativa, de tipo aplicado, de grado correlacional sin manipular las variables, y la muestra fue encuestada en un solo momento. Se encuestó a 50 cooperantes, que conformaban la población total. Se utilizó un formato con preguntas validadas respectivamente, validada por juicio de expertos. Resultados: correlación positiva y fuerte ($r=0.899$) entre las dos variantes. Esto indica que una adecuada GTH se relaciona con un cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales. Conclusiones: Se llegó a la conclusión de que el valor p (bilateral) es ,000 y el Rho de Spearman 0,899**, lo que indica una vinculación

positiva muy fuerte entre las variables. Esto implica que, a medida que se mejora la GTH en el Ayuntamiento Distrital de Ate—reflejada en la optimización de la captación, elección adecuada, y la evaluación regular del desempeño de los colaboradores—se potenciarán las capacidades, así como también se fortalecerá la retención del talento dentro de la institución. Todo esto contribuirá al aumento del desempeño laboral de los colaboradores.

En otro apartado, Vásquez, A. (2023) en su estudio, tuvo como objetivo: decretar el nexo entre la GTH y el cumplimiento gremial de los cooperantes del Ayuntamiento Provincial de Chiclayo. Metodología: de perspectiva cuantitativa, diseño no experimental, correlacional, con un muestrario de 184 servidores, conto con formato interrogatorio para recoger informacion a través de dos formatos uno para cada variable. Resultados: La investigación demostró, a través de la prueba de chi-cuadrado, que el valor p obtenido fue de 0.000, que es menor que 0.05 ($p < 0.05$), lo que indica que existe una relación relevante entre las variables. En otras palabras, la GTH humano está vinculad con el cumplimiento gremial de los cooperantes. Además, la prueba de Pearson arrojó un valor de 0,658, esto indica una vinculación positiva alta. Conclusiones: Se estableció que la GTH está efectivamente relacionada con el cumplimiento laboral de los cooperantes. Cuando los cooperantes se sienten motivados, valorados y considerados, el rendimiento laboral mejora, lo que resulta en un incremento en la producción, el compromiso y la identificación con su lugar de trabajo

Por último, Mego, L. (2024) en su investigación, propone: decretar si la GTH influirá en el cumplimiento gremial en un ayuntamiento provincial de Lambayeque, 2024. Metodología: fue un estudio elemental, con perspectiva cuantitativa y diseño no experimental, se ejecutó un formato con preguntas a 70 cooperantes, Resultados: la GTH tiene una valoración de muy malo con el 61.4% y el desempeño laboral tiene una valoración de mala con el 47.10 %, Conclusiones: Se confirmó que convive un nexo entre las variantes del tratado, evidenciada por el coeficiente Rho de Spearman, que presentó un valor de -0,155 para ambas variables. Asimismo, el

valor de significancia (Sig.) también fue de 0.201 para ambas variables, lo que es mayor a 0.05.

2.1.2. Respecto a las Bases Teóricas

Teorías sobre Gestión del Talento Humano:

Chiavenato (2009) fija a la GTH a todas las tareas integradas con el fin de conseguir una sinergia multiplicadora, para los sistemas sociales tanto como para los individuos que laboran en estas. Incluye actividades claves como integración, organización, recompensas, desarrollo, retención y auditoria. Se enfoca en maximizar el potencial y rendimiento del personal, asegurando contar con las herramientas y estrategias adecuadas para gestionar y aprovechar eficazmente el talento humano.

Así mismo, Pérez (2021) describe la GTH como un compacto integral de fases organizacionales cuyo fin: fue optimizar las habilidades de los cooperantes dentro de la empresa. Esto implica que el gobierno de las personas no solo se fije en la formación y el crecimiento profesional, sino que también abarca aspectos cruciales como la motivación y la retención de empleados. En otras palabras, se trata de un enfoque holístico que busca no solo capacitar y desarrollar a los trabajadores, sino también crear un entorno que les incentive a permanecer en la organización, contribuyendo así a su éxito a largo plazo. Esto sugiere que una buena gestión del talento puede resultar en un personal más comprometido, competente y leal.

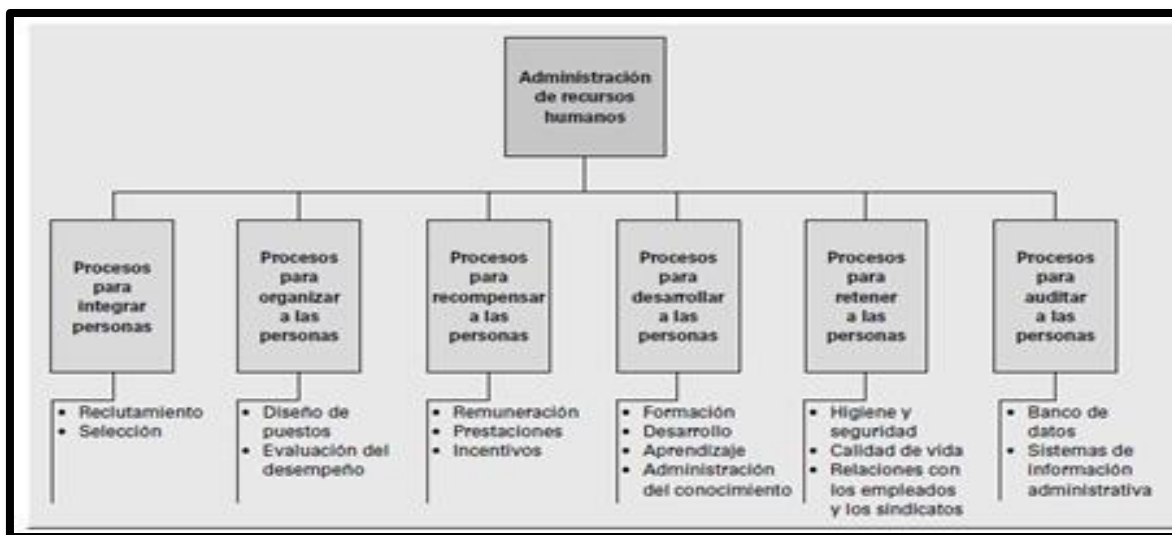
También hay que señalar, la teoría de Vallejo Chávez, Luz (2016) quien considera la GTH como una disciplina que trata de satisfacer los objetivos de la organización teniendo un esquema y la cooperación del empeño de los entes coordinado. La GTH *requiere incorporar, elegir, orientar, retribuir, prosperar, inspeccionar y dar acompañamiento a los cooperantes*. La autora destaca la relevancia de la GTH al señalar que la insatisfacción laboral y problemas en el clima organizacional pueden ser motivos de inquietud para los gerentes. Si estos problemas no se abordan de inmediato, pueden convertirse en urgencias críticas que afecten el ambiente laboral. En las organizaciones, los conflictos y problemas son comunes y deben ser gestionados por personal capacitado que tenga la habilidad de responder de manera efectiva y resolver conflictos. Aunque los activos

financieros y la infraestructura son patrimonios esenciales en las empresas, el papel de los empleados es igualmente crucial.

El capital humano es fundamental para fomentar la creatividad y la innovación en la empresa, ya que es el encargado de diseñar y producir bienes y servicios, garantizar la calidad, distribuir productos y manejar los recursos financieros. Sin personal eficiente, es complicado que una organización logre sus metas y se mantenga en el mercado.

Figura 1

Los Procesos del Modelo de Gestión del Talento Humano de Chiavenato



Fuente: Libro *Gestión del Talento Humano*

Evolución Histórica de la Gestión del Talento Humano

para entender un poco más el tema, debemos mencionar tres etapas por las cuales han pasado las organizaciones, como dice Chiavenato (2009), Primero, la *Era de la Industrialización Clásica*, dada post Revolución Industrial hasta 1950 cuya característica principal fue acentuar el prodigio de la era industrial ocasionando el nacimiento de naciones desarrolladas. las organizaciones se decidieron por entidades burocráticas, de formato piramidal y centralista con departamentalización funcional, las decisiones centralizadas en el gerente, muy reglamentaristas. Aparece la Teoría Tradicional de la administración con Taylor y Fayol, y posteriormente la epistemología de las relaciones humanas de Elton Mayo, las entidades tenían entornos previsibles, pausados, conservador manteniendo el statu

quo. en esta época todo lo referente a personas en las empresas tenían la etiqueta de RELACIONES INDUSTRIALES. Luego aparece *la Era de la Industrialización Neoclásica*, desde 1950 hasta 1990 después de la segunda guerra mundial, con un mundo más cambiante, rápido y veloz; las negociaciones mercantiles pasaron a la dimensión local, regional e internacional, mayor competencia entre las empresas, aparece la Epistemología de la Administración Neoclásica, con ella la Epistemología Conductual, teoría de sistemas, y teoría de contingencias. las organizaciones intentaron romper los viejos esquemas de organizarse, las entidades tratan de adaptarse a los nuevos cambios, aparecen las entidades matriciales, aparecen las áreas de Administración de Recursos Humanos. A partir de 1900 hasta la actualidad se le conoce como la *Era del Conocimiento*, cuya característica primordial son los cambios contingenciales y caóticos, la tics, la televisión, teléfono, computadora trajeron desarrollos espectaculares y el mundo se volvió una aldea global, el conocimiento es cuestión de segundos a nivel mundial, los nuevos mercados comerciales vulnerables a muchos factores externos, la información en tiempo real, avance de la medicina, el conocimiento traslapa en importancia al capital financiero. Llegó el ciclo del capital humano y el capital intelectual, el empleo empezó a migrar del sector industrial al sector servicios. las áreas de personas ahora pasan a ser GTH, esto se resume en la siguiente figura.

Figura 2

Las Tres etapas de las Organizaciones en el transcurso del siglo XX

ERAS	Era de la industrialización clásica	Era de la industrialización neoclásica	Era del conocimiento
PERIODOS	1900-1950	1950-1990	Después de 1990
Estructura organizacional predominante	Burocrática, funcional, piramidal, centralizadora, rígida e inflexible. Importancia en los departamentos	Mixta, matricial, con importancia en la departamentalización por productos o servicios o unidades estratégicas de negocios	Fluida, ágil y flexible, totalmente descentralizada. Importancia en las redes de equipos multifuncionales
Cultura organizacional predominante	Teoría X. Enfoque en el pasado, en las tradiciones y en los valores conservadores. Importancia en mantener el <i>statu quo</i> . Valorización de la tradición y la experiencia	Transición. Enfoque en el presente y en lo actual. Importancia en la adaptación al ambiente. Valorización de la renovación y la revitalización	Teoría Y. Enfoque en el futuro y el destino. Importancia en el cambio y la innovación. Valorización del conocimiento y la creatividad
Ambiente organizacional	Estático, previsible, pocos cambios y graduales. Pocos desafíos ambientales	Intensificación y aceleración de los cambios ambientales	Cambiante, imprevisible, turbulento, con grandes e intensos cambios
Formas de lidiar con las personas	Personas como ensambladores de productos inertes y estáticos. Importancia en las reglas y los controles rígidos para regular a las personas	Personas como recursos de la organización que deben ser administrados. Importancia en los objetivos de la organización para dirigir a las personas	Personas como seres humanos proactivos e inteligentes que deben ser impulsados. Importancia en la libertad y en el comportamiento para motivar a las personas
Administración de las personas	Relaciones industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano

Fuente: Libro de Gestión del Talento Humano. Chiavenato

Modelo de Recursos Humanos RRHH

que sostiene Abraham Maslow, infiere que:

La satisfacción laboral influye relevantemente en la correcta operatividad de una organización. Por esta razón, las organizaciones deberían considerar los incentivos y motivaciones de sus empleados e integrarlos en sus normativas de gobierno de personas. Este diseño reafirma que cada individuo tiene necesidades diversas que requieren atención, lo cual les permite mejorar su desempeño y desarrollarse tanto a nivel profesional como personal.

En resumen, la satisfacción laboral es crucial para la buena marcha de las organizaciones, por lo que se debe considerar las necesidades e incentivos de los cooperantes en la GTH, siendo la Filosofía de la Jerarquía de Necesidades de Maslow uno de los enfoques más destacados en este campo.

Figura 3

Necesidades Humanas



Fuente: elaboración propia

En cambio, la epistemología de los factores de Herzberg, Incluye a:

- Factores motivadores: responsabilidad, oportunidades de ascenso, logros, etc.
- Factores de higiene: salarios, condiciones laborales, etc.
- Estos factores afectan la motivación y la productividad de las personas.

De otra forma, el Modelo de organizaciones que aprenden:

- Se fundamenta en un nuevo enfoque de capital humano.

- El talento de las personas origina valor agregado para la entidad.
- resalta la Importancia del trabajo grupal:
- Fomenta el crecimiento de los cooperantes.
- Facilita la retroalimentación.
- Optimiza las relaciones entre cooperantes.

y también reconoce el Impacto en la complacencia de los cooperantes:

- Las tareas se realizan con sentido.
- Contribuye a aumentar la satisfacción de los empleados.
- El hacer está conectado con el pensamiento.

En conclusión, la epistemología de los factores de Herzberg, el patrón de organizaciones que aprenden y el trabajo en equipo son factores cruciales que inciden en la motivación, el rendimiento y la complacencia de los cooperantes.

La década de 2019 marca el comienzo de la era del conocimiento en la que nos encontramos actualmente. Esta nueva era se caracteriza por un cambio que es veloz, impredecible y turbulento. Las características de la información, junto con la integración de tecnologías innovadoras y de rápido avance, han dado lugar a desarrollos inesperados, transformando al orbe en auténtica aldea global. Hoy en día, existen diversos factores que afectan la globalización, como la tecnología, la información, el conocimiento, los servicios, la importancia del cliente, y aspectos como la calidad, la productividad y la competitividad. Todos estos elementos repercuten en la forma en que las empresas llevan a cabo sus procesos de contratación. Por ello, hemos desarrollado una nueva perspectiva que busca transformar la gestión tradicional de las personas (HRA) hacia una gestión del capital humano (GTH). El seguimiento de esta transformación nos lleva a entender lo que realmente significa la gestión de personas. En lugar de ser simples agentes pasivos en la gestión de recursos, las personas se convierten en actores influyentes y competentes que colaboran en la gestión de otros bienes dentro de la organización. Este cambio ha sido tan significativo que ahora se considera que los empleados son parte de la organización e intervienen positivamente en las decisiones respecto a sus actividades. Se dedican a servir a sus clientes cumpliendo con objetivos, logrando resultados previamente acordados y satisfaciendo sus necesidades y expectativas (Kiavenath, 2019).

Desde la óptica de la gestión de personas como ciencia concierne la ejecución coordinada de los sistemas de gestión: planificación, organización, dirección y control de los recursos disponibles, con la finalidad de alcanzar las metas. Chiavenato (2017) enfatiza que la gestión se trata de hacer las cosas de la mejor manera posible utilizando los recursos, siendo responsabilidad de la dirección coordinar adecuadamente el recurso organizativo.

En cambio, Stephen & Coulter, (2016). hace hincapié que el logro de metas públicas o privadas requiere del esfuerzo humano, el cual debe ser coordinado y gestionado oportunamente y que la gestión implica coordinar y supervisar las tareas de

terceros para que se ejecuten de manera efectiva. la gestión de personas no solo requiere practicar el proceso como ciencia, sino que también necesita que los líderes tengan las capacidades adecuadas (conocimientos, habilidades y destrezas) para disponer de los ingenios humanos. Además, la organización debe aportar los bienes financieros y materiales necesarios para las secuencias y programas de gobierno de personas. La GRH significa planificar, organizar, desarrollar, coordinar y controlar la tecnología para facilitar el cumplimiento eficiente de los cooperantes, mientras que las organizaciones deben colaborar con los individuos a concretar sus metas personales, siendo un medio que permite trabajar en colaboración. (Montes et al, 2016).

Según, Chiavenato (2019) dice que la forma de pensar sobre la gestión de personal ha evolucionado, reconociendo a las personas como individuos que concretan lo que se proponen de forma individual y aportar a la organización. pero también reconoce que los recursos humanos ya no se gestionan tan fácilmente como se suponía anteriormente, pues son más complejos que simples recursos. asegura que la antigua Oficina de Recursos Humanos (HRA) será reemplazada por un nuevo enfoque: Talent Management Humans (GTH). En este nuevo concepto, los seres humanos son percibidos como entes íntegros, con habilidades interpersonales y percepciones únicas. por lo tanto, los seres humanos son ahora considerados los nuevos accionistas de la organización, en lugar de ser tratados simplemente como recursos.

Tiene criterio, Batallas (2017), cuando afirma que el gobierno de las personas en una entidad permite que los individuos (empleados, ejecutivos, departamentos de RRHH) colaboren de forma eficaz, logrando los objetivos individuales y de grupo, gestionando las relaciones y siguiendo una comunicación perfecta. la gestión de este activo es más eficaz cuando hay un mayor grado de compromiso y motivación de los cooperantes y se hace más efectiva cuando hay un aporte fundamental para el éxito colectivo e individual, y alcanzar altos niveles de competencia.

Otra definición establece que la GRRHH es el grupo de tareas encaminadas a organizar, desarrollar y desplegar los recursos humanos necesarios para trabajar en una empresa y lograr sus propósitos (Montes et al., 2016).

Según Dolan et al. (2017), "una buena gestión del recurso humano en una entidad puede influir positivamente en la aptitud individual, conducir al logro de metas estratégicas y proporcionar una ventaja sobre los competidores". esto implica a) Tener personal contratado no es suficiente, es fundamental que las organizaciones se aseguren de que su personal cuente con el apoyo adecuado b) Una tarea clave es desarrollar las capacidades del personal vía diversos programas implementados como lineamientos de recursos humanos, como reclutamiento, elección, socialización, gobierno del cumplimiento, capacitación y progreso. c) el objetivo es lograr el cumplimiento laboral óptimo de los cooperantes.

En la misma línea Dolan (2017), advierte que los objetivos básicos para lograr una efectiva gestión de las personas son: captar candidatos cualificados potencialmente, b) retener a empleados deseados, c) motivar a los empleados para que se comprometan, d) ampara el progreso y desarrollo de los empleados. en cuanto a los objetivos implícitos están: mayor productividad, mejor calidad de vida laboral y cumplimiento normativo. Y por último los objetivos a largo plazo tenemos: la rentabilidad, competitividad, aumento del valor para los accionistas, mejora de la productividad. Finalmente, Dolan asegura que el gobierno de las personas promueve al resultado final de la entidad al ayudar a lograr sus metas. Por ejemplo, en la gestión pública, el gobierno de personas está regida por leyes como la Constitución Política, DL. 276, DS. 1057 y la Ley del Servicio Civil. y el cumplimiento laboral depende de principios como el liderazgo, la distribución de tareas, las normas, la elección, la retroalimentación y la percepción de los trabajadores.

Es importante, señalar que Espinal (2008) configura a las funciones públicas como el conjunto de actividades realizadas por los órganos del Estado para cumplir con los deberes de la política nacional y gubernamental. Estas funciones son ejercidas por funcionarios y servidores públicos, y están acompañadas de

obligaciones y derechos. También afirma que las actividades públicas están encaminadas al bien común, y se realizan haciendo uso del poder y prerrogativas indicadas en la Constitución y las leyes, y que el triunfo en el gobierno de personas del sector público depende de las destrezas y competencias de los ocupantes de diversos cargos dentro de la agencia pública, desde los niveles inferiores hasta la cúspide de la organización.

Por el contrario, Kurt, Z. (2017) dice que el cumplimiento laboral es una evaluación más o menos objetiva que se basa en criterios e indicadores. Este desempeño expresa el grado en que los esfuerzos, logros y calidad del trabajo de los empleados se alinean con el contexto de la organización o industria.

Algunos elementos que inciden en el cumplimiento laboral son: a) El estilo de liderar b) La carga laboral ocasionada por la repartición de tareas c) normas mal diseñadas, d) la elección, e) el feed back, f) enfocamiento del operador.

Otro aspecto importante de este tratado se refiere a la valoración del desempeño de la tarea. Chiavenato (2017) sostiene que la evaluación del desempeño es un ciclo sistemático que analiza el rendimiento actual como el potencial de desarrollo futuro de cada empleado en su puesto. Este procedimiento implica examinar y medir de manera global el desempeño de un trabajador en su labor. La evaluación del desempeño se ha vuelto una actividad importante en las organizaciones modernas, que la implementan de diversas maneras. En el contexto organizacional, esta evaluación se realiza a través de distintos métodos destinados a determinar el valor, la calidad y las cualidades de los cooperantes que cumplen diferentes roles dentro de la empresa. Así, se busca no solo ponderar la eficiencia, sino también identificar áreas de mejora y desarrollo profesional para los trabajadores.

Koonts y Weirich, (2018). Señalan que las evaluaciones de desempeño son la piedra angular de cómo los gerentes definen a los candidatos potenciales para la promoción. Evaluar las capacidades y limitaciones de si las tareas a realizar deben realizarse correctamente y son parte integral del sistema de gestión.

Según Pereda y Berrocal (2019), el sistema de evaluación del cumplimiento es un mecanismo integral que permite valorar la contribución individual de los trabajadores. Este sistema no solo alinea el rendimiento de los empleados con los intereses de la organización, sino que también promueve el crecimiento y desarrollo del personal. Su propósito es fortalecer la participación y la contribución del equipo a largo plazo, asegurando así un compromiso sostenido con la entidad

Baldeon, R. (2018) interpreta que es decisivo que todos los que integran la entidad entiendan los métodos de evaluación utilizados, a fin de que el proceso de valoración del desempeño sea transparente y se sustente adecuadamente. Además, los criterios de evaluación deben abarcar aspectos como rasgos, comportamientos y resultados obtenidos por los trabajadores.

Por otro lado, Robbins (2018) identifica los tres principales conjuntos de criterios que se deben sopesar en la evaluación del desempeño:

1. Rasgos: Características personales como iniciativa, liderazgo y confiabilidad.
2. Comportamientos: Acciones y conductas específicas del puesto de trabajo.
3. Resultados: Logros y metas alcanzadas por el empleado

De igual manera, Daft y Marcic (2017) señalan que el gobierno de las personas se encuadra en dos factores relevantes durante las evaluaciones de desempeño. En primer lugar, se trata de promover una fuerza positiva dentro de la entidad mediante una valoración precisa de los sistemas y aplicaciones relacionados con el rendimiento. En segundo lugar, se destacan las escalas de calificación, que permiten capacitar a los gerentes para que utilicen las entrevistas de evaluación de manera efectiva, proporcionando retroalimentación, reforzando el buen desempeño e incentivando el progreso profesional de los cooperantes.

Según Rodríguez, V. (2017), la selección del método de evaluación es crucial. El autor sostiene que ninguna organización, independientemente de su sector,

puede limitarse a dar señales sobre la valoración del desempeño sin contar con criterios que consideren aspectos relevantes del rendimiento. Además, este método, relacionado con el trabajo, debe ser pragmático y no obstaculizar la eficacia de las evaluaciones. Posteriormente, Rodríguez examina los criterios de desempeño y propone medidas para abordar problemas de ineficiencia. - Criterios de Desempeño: Son niveles previamente estandarizados que sirven para evaluar los resultados esperados de cada puesto. - Indicadores de Cumplimiento: Se refieren a los comportamientos que reflejan el buen desempeño de los empleados. Esta evaluación abarca tanto medidas objetivas como subjetivas del rendimiento.

Teoría del *Desempeño Laboral*

Chiavenato (2009) sostiene que la conducta del cooperante se centra en su esfuerzo por alcanzar las metas establecidas. Este comportamiento es una parte fundamental de la estrategia que el empleado emplea para lograr dichos objetivos, destacando la importancia de la proactividad y la dedicación en el cumplimiento laboral.

En cuanto a la valoración del desempeño, se define como un procedimiento estructurado, consecuente y normativo que se aprovecha para medir la eficacia de un trabajador (Hernández, 2018). Este proceso implica inspeccionar las tareas de rendimientos anteriores para determinar de qué manera el colaborador apoya para alcanzar las metas de la entidad. Es esencial que todos los colaboradores reciban retroalimentación sobre su rendimiento y comprendan cómo están llevando a cabo sus funciones en sus puestos de trabajo, lo que les permitirá realizar las correcciones necesarias (Chiavenato, 2009).

Las entidades tienen como finalidad evaluar el cumplimiento de sus cooperantes por diversas razones, tales como proporcionar recompensas, ofrecer retroalimentación, favorecer el desarrollo profesional, mejorar las relaciones laborales, generar percepciones adecuadas, identificar el potencial de desarrollo y considerar sugerencias para mejorar. La mención de la siguiente figura sugiere que puede haber un gráfico o una representación visual relacionada con la información discutida.

Figura 4

El Proceso de evaluación del desempeño

Habilidades/capacidades/ necesidades/rasgos	Comportamientos	Metas y resultados
Conocimiento del puesto Conocimiento del negocio Puntualidad Asiduidad Lealtad Honestidad Presentación personal Buen juicio Capacidad de ejecución Comprensión de situaciones Facilidad para aprender	Desempeño de la tarea Espíritu de equipo Relaciones humanas Cooperación Creatividad Liderazgo Hábitos de seguridad Responsabilidad Actitud e iniciativa Personalidad Soltura	Cantidad de trabajo Calidad del trabajo Atención al cliente Satisfacción del cliente Reducción de costos Rapidez de soluciones Reducción de subterfugios Ausencia de accidentes Mantenimiento del equipamiento Cumplimiento de los plazos Enfoque en los resultados

Fuente: Chiavenato 2009

Objetivo de la evaluación de desempeño

La valoración del cumplimiento tiene dos propósitos relevantes:

- Justificación de Compensaciones:** Se busca evidenciar que las recomendaciones de compensación realizadas por el inspector son justas y prudentes. Esto implica que la evaluación debe estar bien fundamentada para sustentar las decisiones sobre remuneración.
- Detección de Oportunidades de Mejora:** La evaluación también tiene como finalidad crear un espacio donde los inspectores revisen el rendimiento de sus cooperantes y promuevan el diálogo sobre necesidad de mejoras en el desempeño.

Métodos para evaluar el desempeño laboral

Baldeon (2018) enfatiza que es decisivo que todos los cooperantes, incluyendo gerentes y supervisores, estén informados y capacitados en los procesos específicos que utilizarán para valorar a sus subalternos. Esto asegura que las

entrevistas de valoración y cualquier acción correctiva resultante estén basadas en fundamentos sólidos.

Robbins (2018) menciona que existen tres colectivos de criterios clave para la valoración del cumplimiento.

Métodos de Evaluación de 360°

Chiavenato (2017) describe el examen de trescientos sesenta grados como un proceso que considera el contexto completo que rodea a cada individuo. Esta evaluación es integral y toma en cuenta las interacciones de todos los elementos que afectan al evaluado. Según Robbins (2018), este método reconoce que el cumplimiento de los cooperantes está incentivado por una variedad de comportamientos y permite que se observa su rendimiento en diferentes entornos.

La evaluación de 360 grados implica que un grupo de personas califique a un individuo en función de un conjunto de criterios predefinidos, que incluyen comportamientos observables en su práctica profesional diaria. Este sistema sofisticado garantiza que los empleados reciban reconocimiento no solo de sus superiores, sino también de compañeros, subordinados e, incluso, externos como provisionistas y clientes.

Escalas Gráficas

Decenzo y Robbins (2018) señalan que la Escala de Calificación Gráfica es una de las tácticas más populares para examinar tanto elementos cualitativos como cuantitativos en el trabajo. Este método permite analizar aspectos como el conocimiento del trabajo, la cooperación, y otros atributos importantes como la lealtad y la honestidad. Se utiliza comúnmente para evaluar actitudes y comportamientos positivos de los empleados, proporcionando una visión integral de su desempeño laboral.

Chiavenato (2009) explica que las escalas gráficas sirven para medir el desempeño utilizando parámetros predefinidos y graduados. Estas escalas consisten en cuestionarios con líneas horizontales que señalan los factores de evaluación y columnas verticales que orientan el grado de variabilidad de esos factores. Esto permite una evaluación más estructurada y objetiva del rendimiento de los empleados.

Autoevaluación del desempeño.

el entorno ideal es que los empleados examinen su propio aporte utilizando estándares de referencia. Esta perspectiva ayuda a mitigar la subjetividad inherente al proceso de evaluación, promoviendo una autoevaluación más objetiva y alineada con los intereses organizacionales. Al usar criterios claros y específicos, los cooperantes pueden comprender mejor su rendimiento y áreas de mejora.

El Gerente

En casi todas las entidades, la responsabilidad del desempeño de los colaboradores recae directamente en los gerentes.

El Equipo de Trabajo

El equipo de trabajo tendrá la tarea de evaluar su desempeño colectivo, así como el de cada miembro individual, y luego diseñarán las acciones necesarias para optimizar el rendimiento de cada integrante.

La Evaluación 360°

el examen general de cumplimiento 360° se refiere a una perspectiva integral que considera el contexto general en el que se desenvuelve cada cooperante. En este modelo, se realiza una evaluación circular que involucra a todos los elementos que retroalimentan con el examinado: superiores, compañeros, subordinados, clientes (internos y externos), proveedores y otras personas relacionadas con el trabajador. Este método permite que todos los actores que tienen alguna interacción con el empleado participen en la evaluación, lo que proporciona una óptica más profunda y mesurada de su cumplimiento. La examinación de 360 grados es valiosa como herramienta de desarrollo profesional y personal, ayuda a identificar tanto las potencialidades como las áreas que necesitan mejora del evaluado, facilitando así un proceso de crecimiento y desarrollo continuo.

El Individuo y el Gerente

En este contexto, el gerente hace de guía y facilitador, así como el colaborador valora su desempeño basándose en la retroalimentación que recibe del gerente.

Beneficios de la Evaluación del Desempeño

Beneficios para el Superior:

Contar con un método de evaluación que elimine lo personalizado para entender mejor el desempeño y conducta de sus subordinados.

Sugerir acciones para mejorar los comportamientos de sus colaboradores.

Beneficios para el Subordinado:

A partir de la examinación del superior, el colaborador puede entender claramente qué se espera de su cumplimiento, así como identificar sus potencialidades y flaquezas. Este proceso no solo le proporciona información valiosa sobre cómo se está desempeñando, sino que también fomenta un clima de autoevaluación y autocrítica. Este ambiente de reflexión personal es crucial, ya que contribuye al desarrollo continuo del empleado y fortalece su autocontrol, permitiéndole hacer ajustes proactivos en su trabajo y mejorar su rendimiento.

Beneficios a la Organización:

-Permitir a la entidad valorar su capital humano en el presente, a mediano y largo plazo, y decretar la contribución de cada cooperante.

-Facilitar la identificación de empleados que requieren capacitación o mejora, así como seleccionar a aquellos aptos para ascensos o transferencias (Chiavenato, 2011).

Indicadores del Desempeño Laboral:

Para este tratado, se considerarán las ratios de cumplimiento laboral definidos por Borman, Allen, Penner y Motowidlo (2001).

Desempeño de Tareas

se refiere al cumplimiento clásico, que implica el comportamiento orientado a la fabricación de productos que cumplen con los objetivos organizacionales.

Desempeño Contextual

El desempeño contextual se refiere a las variables que pueden influir en coyunturas de entidades, sociales y psicológicas. Estas variantes actúan como filtros que pueden facilitar, obstaculizar o inclusive impedir la acción (Allen, Penner y Motowidlo, 2001). Estas incluyen:

- La conceptualización del entorno de trabajo
- La normalidad de la mayor cantidad de funciones dentro de las entidades,
- Su naturaleza más dinámica que los procesos cognitivos.

Desempeño Organizacional

Este concepto abarca una serie de actividades y esfuerzos emprendidos de forma opcional, ya sea en apoyo o en contradicción a los intereses de la entidad.

2.1.3 Bases Conceptuales

Proceso de Incorporación:

Chiavenato (2009) lo describe como un conjunto de técnicas y procesos bosquejados para atraer candidatos idóneos que puedan asumir un lugar en la entidad. Además, Chiavenato (2000) menciona que este proceso aborda dos cuestiones esenciales: la idoneidad del candidato y la efectividad del responsable de la selección.

Capacitación:

Según Chiavenato (2007), es un proceso de continuidad educacional breve que se aplica de manera estructurada y organizada. Este proceso implica la transmisión de saberes particulares enlazados con el quehacer, así como el desarrollo de actitudes hacia diversos aspectos de la entidad y la adquisición de destrezas necesarias.

Incentivos:

son mecanismos que motivan a los empleados a alcanzar objetivos específicos de la entidad. Según Chiavenato (2002), estos incentivos potencializan comportamientos que incrementan la responsabilidad individual y colectiva,

aportando valía a la entidad.

Conocimiento:

Vendrell (2001) sostiene que el saber es clave, ya que origina nuevas ideas, perspectivas y explicaciones, que son directamente ejecutadas para resolver problemas en la entidad. (Silva y Lahera, 2006).

Habilidades:

se define como la capacidad de un cooperante, agenciada por medio del aprendizaje, para lograr frutos esperados de manera confiable (Torres, 2009). Esto ayudara a entender, procesar, acopiar, constituir y reformar información, resultando en innovaciones. (Schmidt, 2006).

Desempeño de la Tarea (Aptitud):

La aptitud cognitiva (conocimientos, habilidades y hábitos) es el principal referente del desempeño en las tareas, referenciando las capacidades que demuestran los empleados durante su trabajo. Este desempeño se manifiesta en las tareas más críticas de su labor (Bontigui, 2011).

Desempeño Contextual (Actitud):

Bontigui (2011) menciona que el desempeño contextual se basa en la personalidad; es decir, la conducta espontanea de los cooperantes que supera las posibilidades del puesto, lo que implica realizar esfuerzos adicionales y apoyar los fines institucionales.

Desempeño Organizacional:

es un proceso que reúne diversos elementos, como ingenios, estructura, entorno organizacional y resultados esperados (Amato, 2014).

Responsabilidad:

es una fuerza social, implica ser conscientes de las propias acciones. La persona responsable debe reconocer sus actos, por lo que la responsabilidad es, en

términos generales, la obligación que surge de las acciones realizadas (Bermúdez, 2013).

Organización:

Una organización se define como el grupo de actividades necesarias para conseguir objetivos, funcionando como un sistema orgánico que intercambia información y recursos financieros. Es una red social abierta que incluye (entradas), (salidas) y feed back (Velázquez, 2007). En este contexto, los superiores dirigen las actividades de los cooperantes según sus destrezas, que se plasman en hábitos y métodos.

Trabajo en Equipo:

Melchor y García (2016) lo definen como el conglomerado de dos o más individuos estructuradas que desarrollan labores en función a su capacidad, destrezas y que logran metas comunes

2.2. Datos y hallazgos más importantes y relevantes (cantidades)

he aquí ciertos descubrimientos más importantes en el área de GTH, como:

1. Importancia del desarrollo y retención de talento:
 - Contar con empleados altamente competentes y motivados es clave para el éxito organizacional.
 - Las empresas deben invertir en programas de crecimiento técnico y ofrecer oportunidades de prosperidad para retener a los mejores talentos.
2. Enfoque en la experiencia del empleado:
 - Crear una experiencia laboral positiva y significativa para los empleados es fundamental.
 - Factores como el entorno laboral, la cultura institucional y el balance vida-trabajo impactan fuertemente en el compromiso y la satisfacción del personal.
3. Uso estratégico de la tecnología:

- La digitalización y automatización de procesos de recursos humanos ayuda a optimizar los resultados.
- Instrumentos como la analítica de datos de RRHH permiten predecir tendencias y anticipar necesidades de talento.

4. Importancia del liderazgo y desarrollo de competencias:

- Contar con líderes efectivos que inspiren y motiven a los equipos es crucial.
- Invertir en programas de desarrollo de habilidades blandas y técnicas es clave para mejorar el desempeño.

5. Atracción y retención de talento diverso:

- Las empresas deben fomentar la diversidad e inclusión en sus equipos.
- Desarrollar estrategias de employer branding y compensación competitiva ayuda a atraer y retener talento.

III. METODOLOGÍA

3.1.- Tipo de investigación

La publicación fue elemental (básico), como afirma Esteban (2018), este tipo de exploración conlleva a solo recoger información teórica sobre un fenómeno investigado, que puede servir de soporte para una futura investigación aplicada o tecnológica, siendo los resultados materia fundamental para el desarrollo de la ciencia. Este ensayo se fundamentó en la curiosidad y el deseo de descubrir innovaciones, es decir, el "amor a la sabiduría por la sabiduría".

El estudio profundizó en la teoría de la GTH y su vinculación con el cumplimiento laboral. de enfoque cuantitativo, ya que se trató de revelar la medición y cuantificación de las variables mediante indicadores cuantitativos, tal como lo señala Muñoz (2020).

3.2.- Diseño de investigación

La publicación presentó un nivel correlacional, como indican Zapata y García (2018), ya que su objetivo fue evidenciar el tramo de relación entre las variantes de estudio. Esta metodología permite identificar y entender las interacciones entre algunas variables, proporcionando insights valiosos sin influir directamente en las mismas. Además, no se manipularon las variables, transversal por recopilar los datos en un solo momento, según Cabezas, Andrade y Torres (2018) indican que en un diseño no experimental solo se observa el comportamiento de las variantes, para luego ser analizadas.

Variable 1: Gestión de talento humano

Variable 2: Desempeño laboral

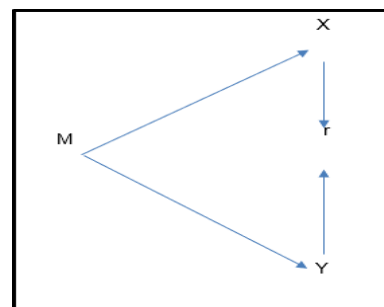
Esquema:

M: Muestra de estudio.

X: Variable independiente.

Y: Variable dependiente.

r: Relación entre las variables.



3.3. Variables y Operacionalización:

Cabe señalar, que el presente estudio utilizó dos variables, siendo la variable todo aquello medible, cuya información recabada tendrá como propósito brindar información precisa que responderán a preguntas planteadas de investigación sobre un hecho de la realidad, según plantea (Villasis y Miranda, 2016).

En esta oportunidad, se trabajó con la **Variable Independiente: Gestión de Talento Humano:**

Según Villasis y Miranda (2016) las variables independientes se deben tomar en cuenta cuando se piensa determinar la relación entre por lo menos de dos variables: independiente y dependiente. La V.I. también se le llama predictora o que el investigador manipula.

Definición Conceptual: GTH es el “curso emprendido por uno o varios individuos para acoplar las tareas de los cooperantes adjudicados de saberes destrezas y competencias que son potencializados, actualizados y remunerados constantemente. (Chiavenato. I. (2007)”

Definición operacional o de trabajo, sería la que delimita la forma en que realmente será medida la variable determinada, en este caso tendrá que trabajarse con la técnica y el instrumento que medirá a través de los ítems, la variable en mención. Instrumento que se validará por un juicio de especialistas y la fiabilidad fue demostrada por medio del estadígrafo Alfa de Cronbach.

Las Dimensiones de “Gestión del Talento Humano” son:

Selección del talento, cuyos Indicadores son: antecedentes, interviú, compromiso

Capacitación del talento, cuyos Indicadores fueron: programa financiero para capacitación, cronograma de actividades, programa de capacitación.

Evaluación del Talento, cuyos indicadores fueron: seguimiento de sus labores, sistemas de información.

En lo que respecta a la **Variable Dependiente: Desempeño laboral**

Afirman, Villasis y Miranda (2016) que, a esta variable, también se le conoce como: variable principal, de interés, de desenlace, o de resultado.

Definición conceptual: "Definición conceptual: "Se refiere a la efectividad del personal que trabaja dentro de las organizaciones. Para lograr esto, es fundamental que la entidad funcione correctamente y que el individuo se desempeñe con un alto nivel de satisfacción laboral" (Chiavenato, I. 2009).

Definición operacional, Definición operacional: Se definirá a través de la manera en que se mida la relación entre las variables utilizando encuestas y los instrumentos adecuados, junto con los ítems pertinentes. Este proceso fue validado por tres expertos, y su confiabilidad se demostrará utilizando el estadístico Alfa de Cronbach.

*Las **dimensiones de "Desempeño Laboral":***

Calidad de trabajo, tuvo como Indicadores: *puntualidad, iniciativa, compromiso, presentación formal, creatividad, capacidad de realización.*

Trabajo en equipo, en esta oportunidad se utilizaron los siguientes Indicadores: *conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, liderazgo.*

Tabla 1

Matriz de operacionalizacion de variables, dimensiones e indicadores

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso o acción emprendida por uno o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	○ SELECCIÓN DE TALENTO	○ curriculum vitae ○ entrevista ○ contratación		CUESTIONARIO
		○ CAPACITACION DE TALENTO	○ presupuesto para capacitación ○ capacitación ○ plan o programa de capacitación		
	Chiavenato. I. (2007)	○ EVALUACION DE TALENTO	○ seguimiento de sus labores ○ sistemas de informacion		

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato. I. (2002)	○ CALIDAD DEL TRABAJO	○ puntualidad ○ iniciativa ○ compromiso ○ presentación personal ○ creatividad ○ capacidad de realización		CUESTIONARIO
		○ TRABAJO EN EQUIPO	○ conocimiento del trabajo ○ calidad ○ cantidad ○ exactitud ○ Liderazgo		

3.4 Población, muestra, muestreo

Población

Según. Hernández y Baptista (2014), hace referencia al total de casos que se formalizan con un conjunto de características determinadas. Para este estudio lo conformaron todos los cooperantes del Ayuntamiento Provincial de Jaén, un total de 1,120 trabajadores. Siendo la **Unidad de Análisis**, estuvo identificada en cada cooperante o colaborador que participo y fue analizado a través de los instrumentos, cabe mencionar que estos fueron hombres y mujeres, en un rango de 18 hasta los 70 años, de todas las áreas de la Municipalidad Provincial de Jaén. todos ellos contaban con más de 5 años de servicios en la municipalidad,

Criterios de inclusión:

De acuerdo a la óptica de Garrido (2012) estos son los que admiten señalar a los cooperantes que formaran parte de la población analizada”, para este estudio se consideró a todo trabajador mayor de 18 y menor de 70 años, de las diferentes áreas del ayuntamiento provincial de Jaén.

Criterios de Exclusión

Desde la línea de Garrido (2012) los indicadores de exclusión “son las especificaciones o condiciones por las cuales los participantes podrían ser excluidos de la muestra en estudio”, para el tratado se excluyeron a todos los cooperantes de otras instituciones menos del ayuntamiento.

Muestra:

Según Vásquez (2020) es el subgrupo o una parte de la población. Se trabajó con una muestra no probabilística de 48 individuos.

Muestreo:

por conveniencia del investigador, debido a los inconvenientes académicos y laborales pese al tiempo transcurrido desde el inicio de las actividades investigativas

y la ejecución misma del proyecto e informe final, es que se tomó la decisión de utilizar el muestreo por conveniencia, es decir para el estudio se seleccionó **a 48** servidores del Municipio.

3.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Técnica:

Medina et al. (2023), afirma que la encuesta es un mecanismo objetivo y sistemático que recopila datos cuantitativos, es decir, datos numéricos que se pueden analizar estadísticamente.

Instrumento:

lo que se trabajo fue el cuestionario. en opinión de Medina et al. (2023), está constituido por preguntas estructuradas diseñadas que permiten recolectar datos de manera eficiente. Las interrogantes y las alternativas de respuesta se presentaron de manera clara y estandarizada, lo que facilito la entrada y el estudio de datos. Para la ejecución se aplicaron dos instrumentos, con 8 ítems para la variable 1 y con 12 ítems para la variable 2.

Validez del instrumento:

los instrumentos fueron validados por 03 expertos, los cuales fueron docentes y profesionales de la carrera de administración, economía y estadística respectivamente; según Del Carpio et. al (2021) se valúa de acuerdo a las dimensiones e indicadores analizando su extensión. los especialistas fueron: Mg. Luis Montenegro Otiniano, Mg. Juan Pecsén Quiroz, y el Dr. Branco Aldana. el modelo de instrumento que se trabajó está en la sección anexo 4

Tabla 2*Validación de expertos*

Expertos	Opinión
Mg. Pecsén Quiroz, Juan R	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Montenegro Otiniano Luis Eduardo	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Branco Ernesto Arana Cerna	Hay suficiencia y es aplicable

*Fuente: propia***Confiabilidad:**

se determinó por medio del estadígrafo Alfa de Cronbach, según Frías (2022), es una medida de coherencia interna utilizada en la investigación para examinar la consistencia de un conjunto de interrogantes en una herramienta medible, determinándose si los elementos que componen un instrumento están midiendo con consistencia el mismo constructo. Así mismo, Rodríguez y Reguant, (2020), la confiabilidad del interrogatorio, permite medir la consistencia de los ítems, por lo cual estos deben ser coherentes con los indicadores. para la presente tesis, se trató con el estadígrafo, ejecutando una prueba piloto de 10 cooperantes donde se obtuvo los resultados para ambas variables, el indicador de 0,807 para la variable 1 y 0,823 para la variable 2, cabe indicar que estas evidencias están en la sección anexo 5.

Tabla 3*Nivel de Fiabilidad Alpha de Cronbach*

Índice	Nivel de Fiabilidad	Valor del Alpha de Cronbach
1	excelente	(0.9, 1)
2	Muy bueno	(0.7, 0.9)
3	Bueno	(0.5, 0.7)
4	Regular	(0.3, 0.5)
5	Deficiente	(0.0.3)

Fuente: propia

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento

Contenido	Alpha de Cronbach	Nº de elementos
Cuestionario de gestión de talento humano	0.807	08
Cuestionario desempeño laboral	0.823	12

Fuente: elaboración propia

3.6 Procedimiento de Recopilación de Datos

Esta tarea se ejecutó de la siguiente forma:

Se solicitó el permiso al Ayuntamiento objeto de estudio, a través del representante de la Municipalidad, quien accedió a permitir que se ejecute la investigación mediante una carta de compromiso. El interrogatorio se suministró a los 48 cooperantes, los datos fueron clasificados en Excel para después ser vaciados al programa SPSS versión 26, posterior a ello se logró obtener tablas y figuras, estadísticas, según los resultados obtenidos permitirá analizar los procesos en detalle, de modo que se puedan formular las mejores propuestas en el estudio. así como se observa en las tablas siguientes:

3.7 Técnicas de Procesamiento y Análisis de datos

La *estadística Inferencial*: según Rincón (2019), es aquella ciencia estadística que se utiliza para generalizar y sacar deducciones en merito a datos adquiridos de una muestra. Para este examen de datos se trabajó la correlación de Rho Spearman. En el estudio presente, se aplicaron la estadística inferencial en aras de resolver las pruebas de supuestos y decretar el nivel de vinculación entre variantes.

para el *análisis Descriptivo*: se trabajó con el resumen numérico de los datos obtenidos para luego brindar información sobre frecuencias, esto a través de cuadros o tablas y analizar la variante 2: Para el análisis de datos de acuerdo a la información obtenida, se agrupará una base de datos para luego ser tratados por medio del software SPSS V.26, y los hallazgos obtenidos serán representados en tablas y figuras.

Para la contratación de supuestos, se fijó el examen de normalidad para evaluar el comportamiento de muestra de datos y determinar si se puede utilizar una prueba paramétrica o no. De acuerdo a Martínez Ortega, R. (2009) La correlación indica el nivel de asociatividad entre dos variantes, según el sentido de la vinculación de estas en términos de incremento o decremento. En esta exploración se aplicó el coeficiente (Rho), debido a que nuestro estudio tiene dos variables, es cuantitativa y es ordinal.

IV. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Prueba de Normalidad

Ho: variable si tiene adjudicación normal ($p > 0.05$)

H1: variable no tiene adjudicación normal ($p < 0.05$)

Tabla 5

Prueba de Normalidad

Shapiro-Wilk			
Estadístico		Gl	Sig.
Gestión de talento Humano	0,810	48	0.000
Desempeño Laboral	0,745	48	0.000

Corrección de significación de Lilliefors

El valor bilateral de cero indica la ausencia de una relación significativa entre las variables analizadas. Para verificar esto, se emplea la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que establece que si el valor de p es menor a 0,05 ($p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0), la cual sostiene que los datos presentan una distribución normal. Al rechazar H_0 , se acepta la hipótesis alternativa (H_1), lo que sugiere que los datos no siguen una distribución normal.

Esto implica que se debe utilizar estadística no paramétrica para el estudio de los datos, ya que las pruebas paramétricas requieren que los datos cumplan con los supuestos de normalidad. Las pruebas no paramétricas son ideales para estos casos, en vista que no asumen una distribución específica en los datos.

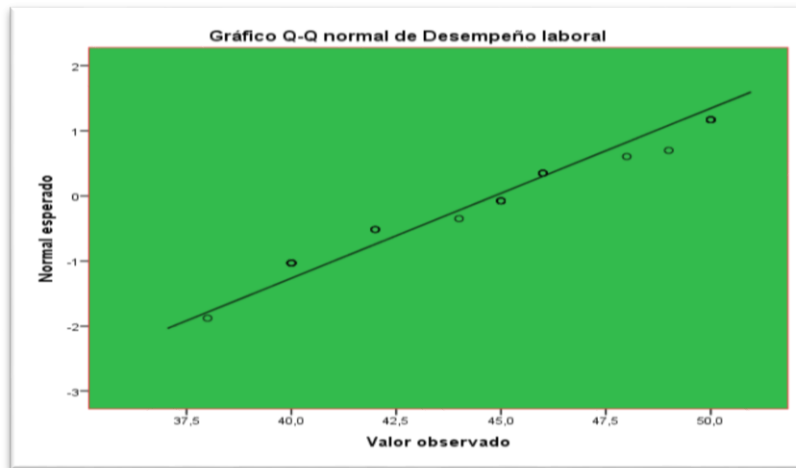
Figura 5

Histograma de la Prueba de Normalidad de variable Gestión de Talento Humano



Figura 6

Histograma de prueba de Normalidad de variable Desempeño Laboral



4.1.1. Coeficiente de Correlación (ρ) de hipótesis general:

Ho: No existe nexo relevante entre la GTH y el cumplimiento gremial de los cooperantes del Ayuntamiento Provincial de Jaén, Cajamarca.

H1: Existe nexo relevante entre la GTH y el cumplimiento laboral de los cooperantes del Ayuntamiento Provincial de Jaén, Cajamarca.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las dos variables es 0,708, lo que indica una fuerte correlación positiva. Para la comparación de hipótesis relacionadas, todas las pruebas se realizaron con un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$), lo que representa un 95% de confianza (0,95). La significancia obtenida es 0.000, que es inferior a 0.05 y se indica con dos asteriscos cuando es menor a 0.01. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1), sugiriendo que existe una relación significativa entre la (GTH) y el desempeño laboral de los cooperantes del Municipio de Jaén, confirmando que los puntajes de GTH están positivamente correlacionados con el cumplimiento laboral.

Es importante recordar que se utilizó la herramienta estadística de Rho Spearman para pruebas no paramétricas, dado que se emplearon datos ordinales en una escala Likert de cinco puntos. La prueba de correlación por rangos Rho de Spearman evalúa el grado de correlación que oscila entre -1 y +1; donde -1 indica una correlación inversa y +1 representa una correlación directa.

Tabla 6

Escala de valores de correlación Rho de Spearman

Rho	Grado de Relación
0	Relación nula
+/- 0.000 0.19	Relación muy baja
+/- 0.200 0.39	Relación baja
+/- 0.400 0.59	Relación moderada
+/- 0.600 0.79	Relación alta
+/- 0.800 0.99	Relación muy alta
+/- 1	Relación perfecta

Fuente: elaborado por el autor

Contrastando al Objetivo General que fue determinar el nexo entre la GTH y el cumplimiento laboral, de los cooperantes del Municipio Provincial de Jaén, 2022, se muestra la siguiente tabla

Tabla 7

Correlación para la variable Gestión de talento humano y el Desempeño Laboral

			Gestión de Talento Humano	Desempeño Laboral
	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman		N	48	48

Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,708	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48
** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Fuente: elaboración propia

Interpretación

Se ha determinado que el valor sigma entre los elementos en estudio es inferior a 0,050, y una significancia de 0,000 ha confirmado la hipótesis alternativa (H1). Esto sugiere una relación directa y proporcional entre las variables analizadas. Se observa que la GTH y el rendimiento laboral presentan una alta correlación, como lo indica el coeficiente de Rho Spearman de 0,708, junto con una significancia bilateral de 0,000. Esto permite concluir que una gestión adecuada del talento humano está relevantemente relacionada con la compensación gremial de los cooperantes del Municipio.

4.1.2. Contraste de la Hipótesis específica 1:

Para examinar la Hipótesis Específica 1, se utilizaron los estadísticos de la prueba de correlación no paramétrica Rho Spearman. Se fijó un nivel

de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) para la comparación de hipótesis relacionadas, lo que implica un grado de confianza del 95% ($1 - \alpha = 0.95$).

Hipótesis

H0: No existe nexo relevante entre la selección del talento humano y el cumplimiento laboral de los servidores del Municipio Provincial de Jaén.

H1: Existe nexo relevante entre la selección del talento humano y el cumplimiento laboral de los cooperantes del Municipio Provincial de Jaén.

Procedimiento

Se realizó el análisis utilizando Rho Spearman para decretar la correlación entre las variantes mencionadas.

Se revisaron los valores de significancia obtenidos en el análisis.

Resultados y Conclusiones

A partir de los resultados del análisis, se evaluará si se rechaza o no la hipótesis nula (H0). Si el valor de relevancia es menor que 0.05, se rechaza H0 y se acepta H1, indicando que sí existe una vinculación relevante entre la selección del talento humano y el cumplimiento gremial de los servidores.

Para este estudio, el resultado de la prueba muestra que existe una vinculación alta entre la selección del talento humano y el cumplimiento laboral, y cuyo valor fue ($r_s = 0,650$).

como se evidencia en la tabla 7, la significancia es 0,000; es decir, menos de 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), quiere decir, que, si mejoramos la estrategia de Selección de talento humano en el ayuntamiento, el cumplimiento laboral tendrá un impacto positivo en la misma.

Tabla 8

Correlación Dimensión selección de talento humano y el desempeño de los servidores del Municipio provincial de Jaén.

		<i>Dimensión Selección Talento Humano</i>	<i>Variable de Desempeño Laboral</i>
Dimensión	Coefficiente de correlación	1,000	,650**
Selección de talento Humano			
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48

Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,650	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48
** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Fuente: elaboración propia

Interpretación

Se ha determinado que el valor de sigma entre los elementos en estudio es menor a 0.050, y una significancia de 0.000 confirma la hipótesis alternativa (H1). Esto evidencia una relación directamente proporcional. El análisis sugiere que, al optimizar la selección de los servidores municipales, se mejorará el desempeño laboral. Este resultado cuenta con un indicador de significancia de 0.650, lo que indica una alta correlación.

Contraste hipótesis específica 2

Ho: No hay nexo relevante entre Capacitación del talento humano y el cumplimiento laboral de los servidores del Municipio Provincial de Jaén. H1: Existe nexo relevante entre Capacitación del talento humano y el cumplimiento laboral de los servidores del Municipio Provincial de Jaén.

Para este tratado, el resultado de la prueba estadística Rho Spearman muestra que existe una correlación muy alta entre capacitación del talento humano y el cumplimiento laboral, y cuyo valor fue ($r_s = 0,830$).

como se evidencia en la tabla 9, la significancia es 0,000; es decir, menos de 0.05 por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1), quiere decir, que, si mejoramos la estrategia de Capacitación de talento humano en el Municipio, el desempeño laboral tendrá una mejora muy importante para los servidores del Municipio.

Tabla 9

Correlación Dimensión Capacitación de Talento Humano y Variable Desempeño Laboral (Rho Spearman)

		<i>Dimensión Capacitación de Talento Humano</i>	<i>Variable Desempeño Laboral</i>
Dimensión de Capacitación de talento Humano	Coefficiente de correlación	de 1,000	,830**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	de ,830	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48
** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Fuente: elaboración propia

Interpretación

Se ha determinado que el valor de sigma entre los elementos en estudio es inferior a 0.050, y una valoración de 0.000 demuestra la existencia de la hipótesis alternativa (H1). Esto señala una relación directamente proporcional clara. Se ha verificado que, al llevar a cabo una capacitación permanente y efectiva, se lograría un desempeño más óptimo de los servidores del Municipio. La correlación observada es muy alta, con un valor de 0.830, lo que indica una fuerte relación entre la capacitación y el desempeño laboral.

4.1.3 Contraste hipótesis específica 3

Ho: No hay nexo relevante entre Evaluación del talento humano y el cumplimiento laboral de los servidores del Municipio Provincial de Jaén.

H1: Existe nexo relevante entre Evaluación del talento humano y el cumplimiento laboral de los servidores del Municipio Provincial de Jaén

En este análisis, el resultado de la prueba estadística Rho Spearman indica una alta correlación entre la evaluación del talento humano y el cumplimiento laboral, con un valor de ($r_s = 0,680$). Como se muestra en la tabla 10, la significancia es de 0,000, lo que es inferior a 0.05; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Esto sugiere que, si se mejora la estrategia de evaluación del talento humano en el Municipio, se logrará un aumento significativo en el cumplimiento laboral de los servidores del Municipio.

Tabla 10

Correlación Dimensión Evaluación de Talento Humano y Variable Desempeño Laboral (Rho Spearman)

		<i>Dimensión Evaluación de Talento Humano</i>	<i>Variable de Desempeño Laboral</i>
Dimensión de Evaluación de talento Humano	Coeficiente de correlación	de 1,000	,680**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	de ,680	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Se ha establecido que el valor de sigma entre los elementos en estudio es inferior a 0.050, y una valoración de 0.000 permite confirmar la existencia de la hipótesis alternativa. Esto demuestra una relación directa y proporcional. Se concluye que, al implementar una evaluación permanente y efectiva, se lograría un desempeño superior de los cooperantes del Municipio, con una correlación de 0.680, lo que indica una alta correlación.

Resultados para el objetivo 4

Tabla 11

Resultados segunda variable - ítem 1: ¿Estás de acuerdo en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 1	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	3	5%
CASI NUNCA	3	5%
ALGUNAS VECES	5	10%
CASI SIEMPRE	17	36%
SIEMPRE	20	44%

Figura 7

Resultados segunda variable - ítem 1: ¿Estás de acuerdo en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores?

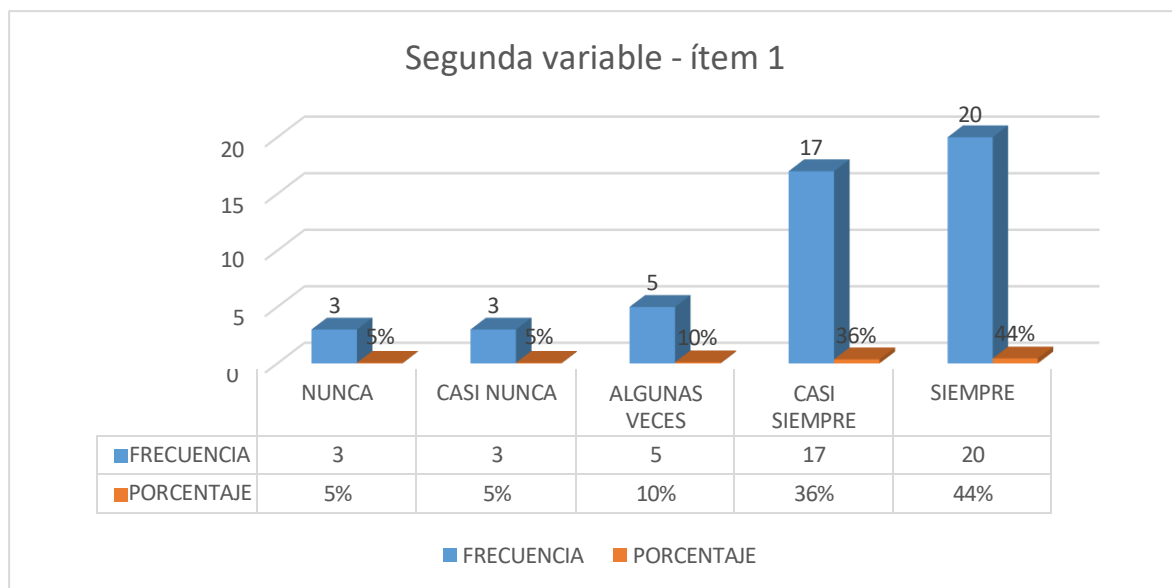


Tabla 12

Resultados segunda variable - ítem 2: ¿Estás de acuerdo en que la municipalidad reconozca las iniciativas del trabajador?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 2	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	3	5%
ALGUNAS VECES	7	13%
CASI SIEMPRE	17	36%
SIEMPRE	19	43%

Figura 8

Resultados segunda variable - ítem 2: ¿Estás de acuerdo en que la municipalidad reconozca las iniciativas del trabajador?

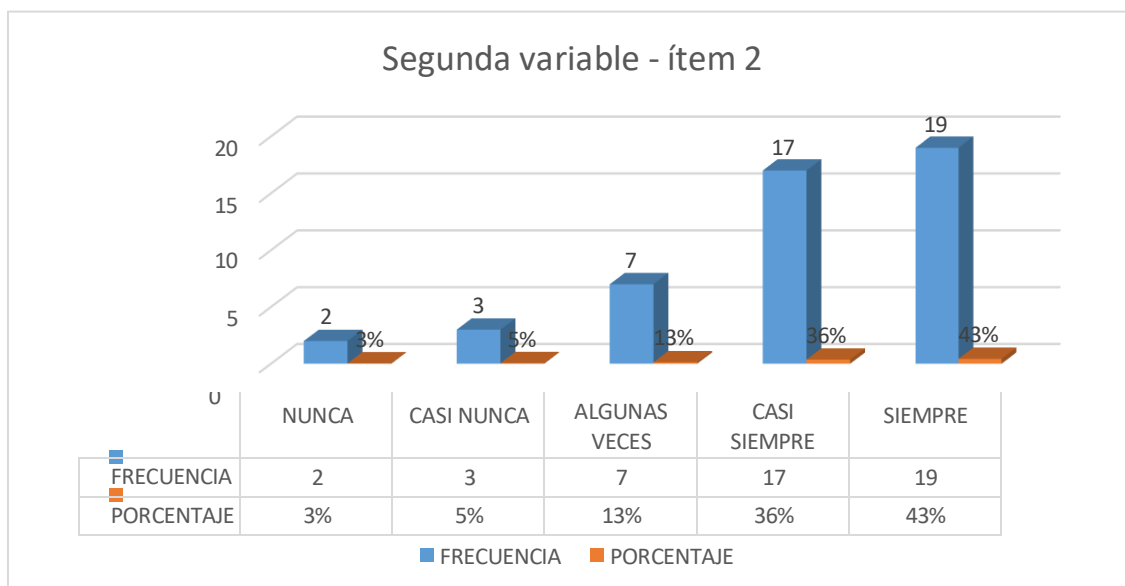


Tabla 13

Resultados segunda variable - ítem 3: ¿Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 3	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	7	13%
CASI NUNCA	9	18%
ALGUNAS VECES	18	38%
CASI SIEMPRE	10	23%
SIEMPRE	4	8%

Figura 9

Resultados segunda variable - ítem 3: ¿Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento?

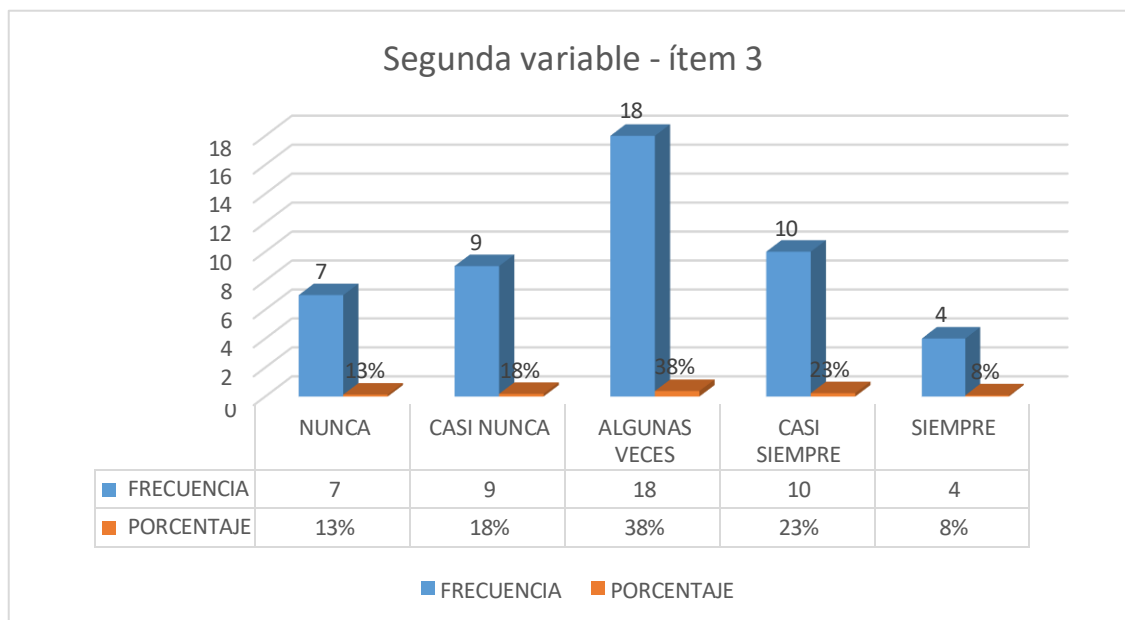


Tabla 14

Resultados segunda variable - ítem 4: ¿Cuán de acuerdo está usted en que la presentación del personal, distingue y realza la imagen del trabajador?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 4	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	2	3%
ALGUNAS VECES	8	15%
CASI SIEMPRE	17	36%
SIEMPRE	19	44%

Figura 10

Resultados segunda variable - ítem 4: ¿Cuán de acuerdo está usted en que la presentación del personal, distingue y realza la imagen del trabajador?

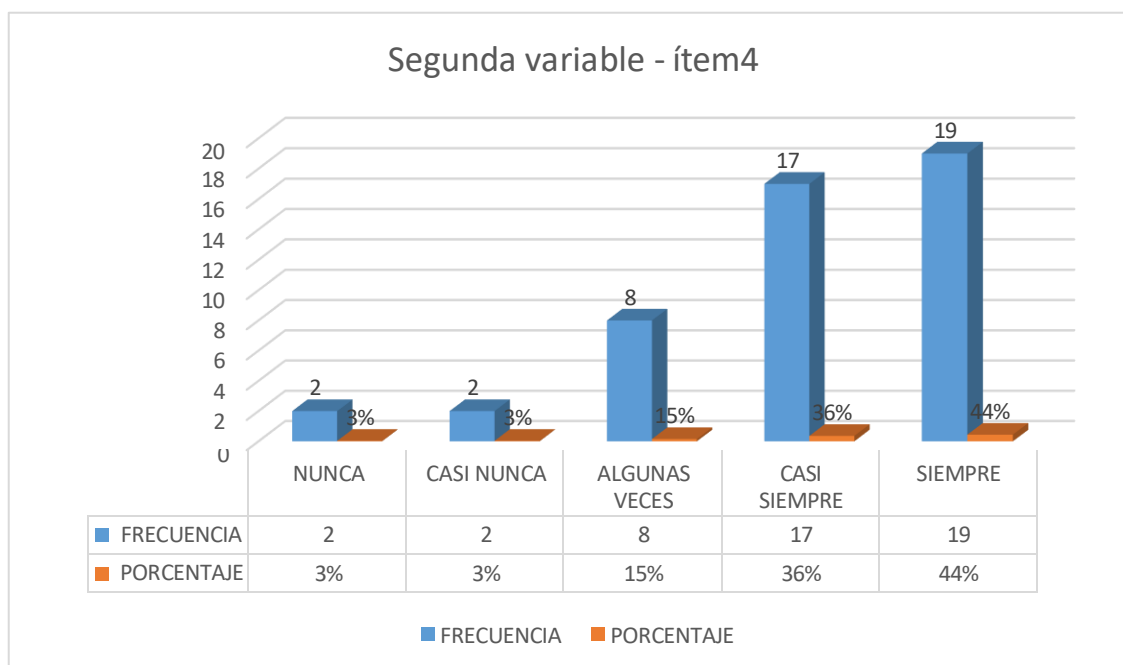


Tabla 15

Resultados segunda variable - ítem 5: ¿Cuán de acuerdo está usted, que la creatividad influye en la resolución de los problemas en el trabajo?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 5	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	3	5%
ALGUNAS VECES	11	21%
CASI SIEMPRE	18	38%
SIEMPRE	14	33%

Figura 11

Resultados segunda variable - ítem 5: ¿Cuán de acuerdo está usted, que la creatividad influye en la resolución de los problemas en el trabajo?

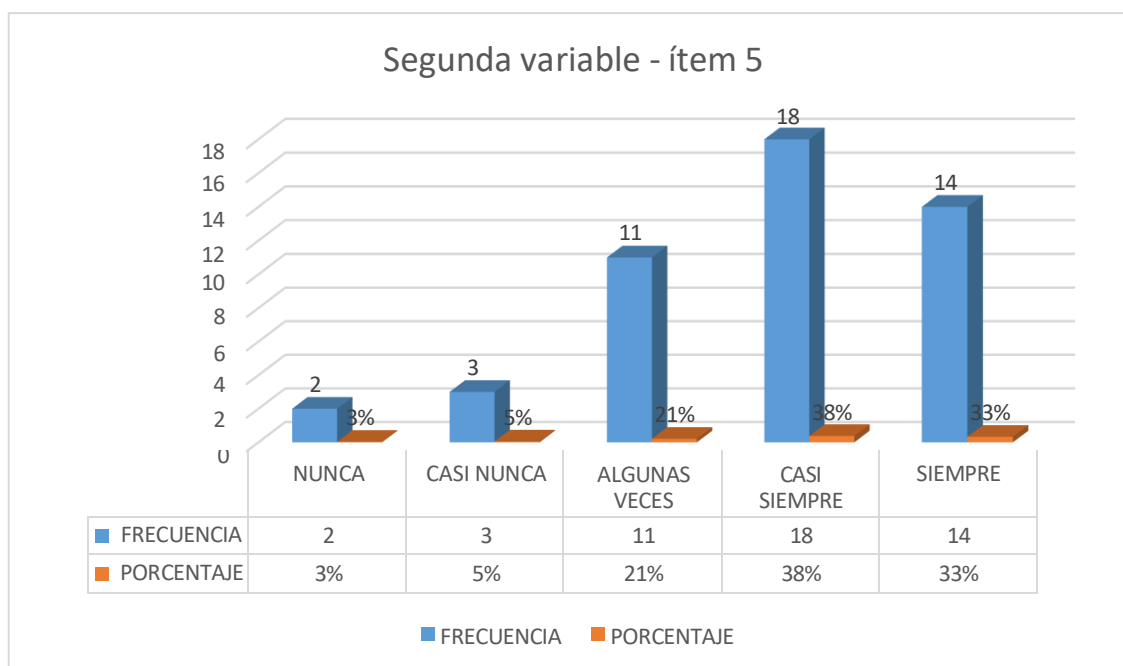


Tabla 16

Resultados segunda variable - ítem 6: ¿Considera que, para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 6	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	2	3%
ALGUNAS VECES	3	5%
CASI SIEMPRE	18	38%
SIEMPRE	23	51%

Figura 12

Resultados segunda variable - ítem 6: ¿Considera que, para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado?

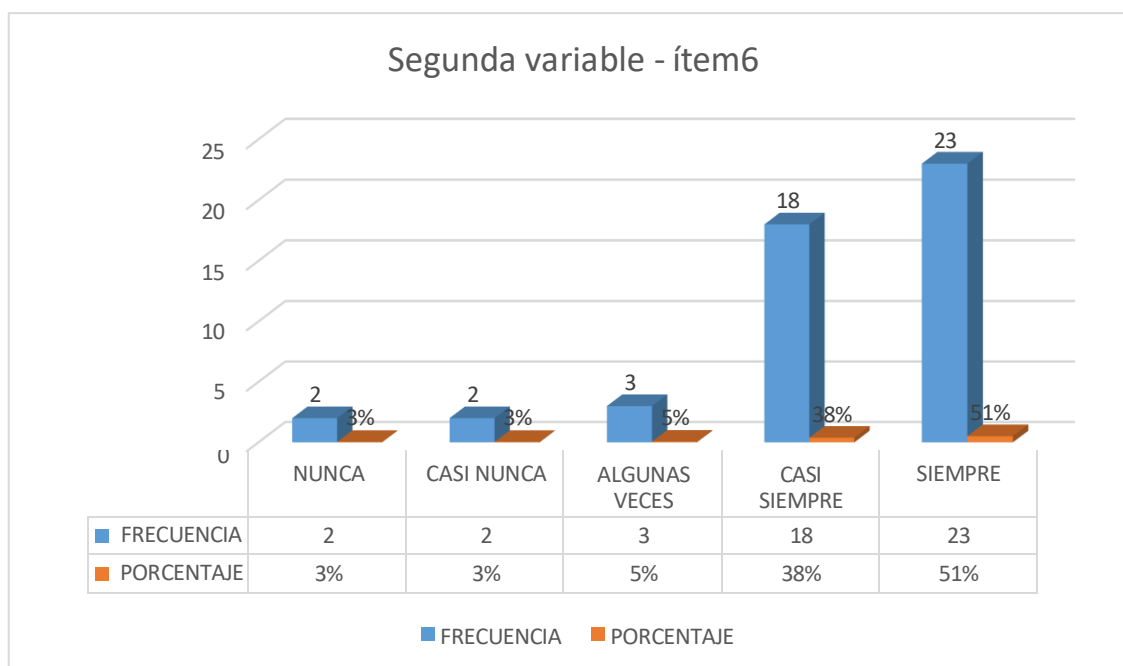


Tabla 17

Resultados segunda variable - ítem 7: ¿Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 7	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	3	5%
ALGUNAS VECES	15	31%
CASI SIEMPRE	16	33%
SIEMPRE	12	28%

Figura 13

Resultados segunda variable - ítem 7: ¿Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo?

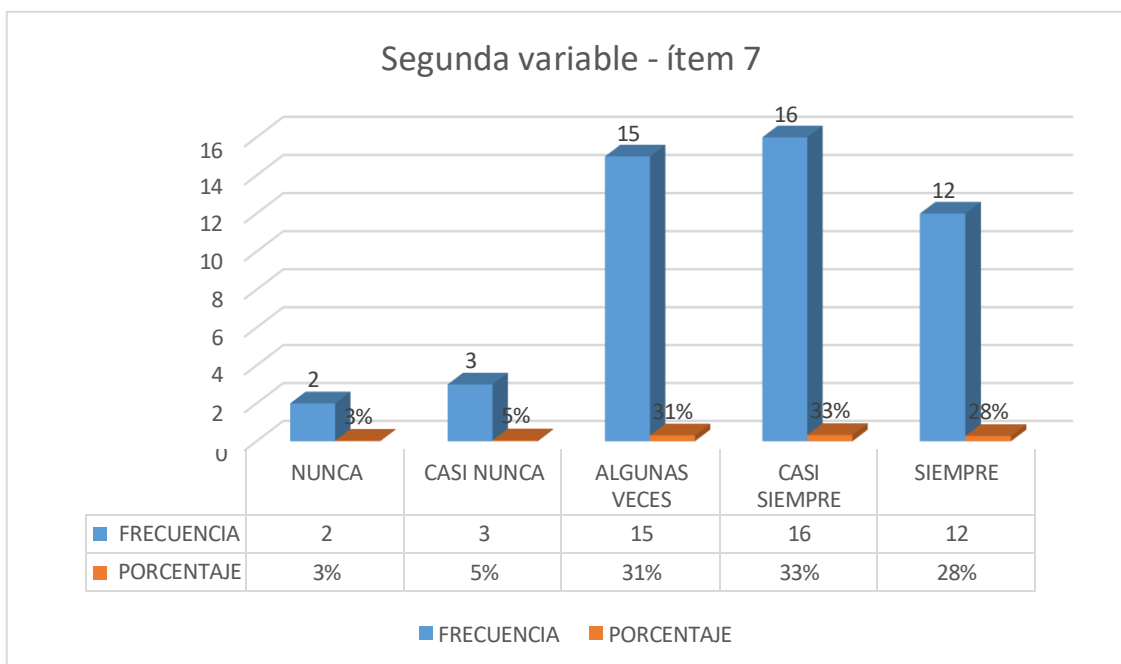


Tabla 18

Resultados segunda variable - ítem 8: ¿Estás de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 8	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	2	3%
ALGUNAS VECES	7	13%
CASI SIEMPRE	18	38%
SIEMPRE	19	44%

Figura 14

Resultados segunda variable - ítem 8: ¿Estás de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas?

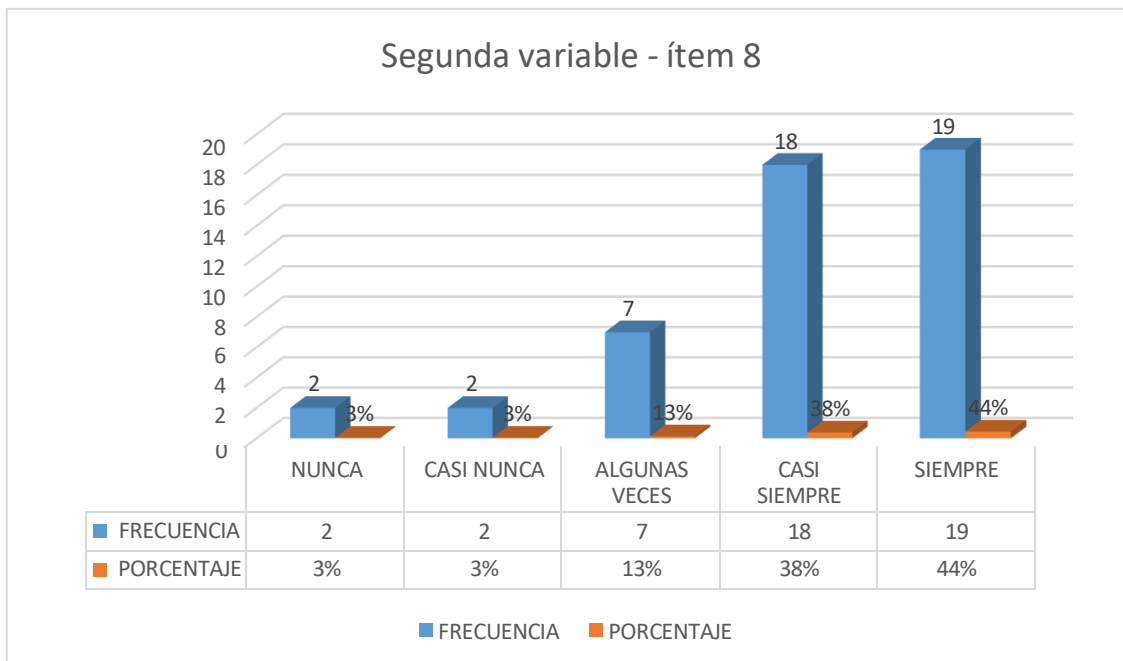


Tabla 19

Resultados segunda variable - ítem 9: ¿Consideras que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 9	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	3	5%
ALGUNAS VECES	9	18%
CASI SIEMPRE	18	39%
SIEMPRE	16	34%

Figura 15

Resultados segunda variable - ítem 9: ¿Consideras que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo?

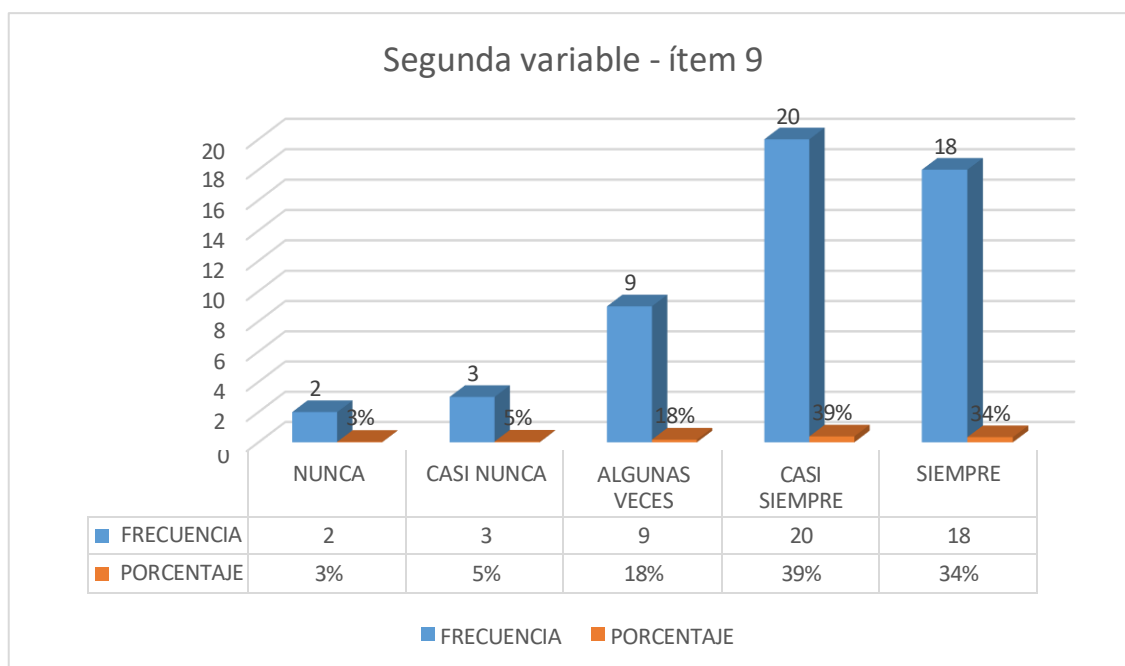


Tabla 20

Resultados segunda variable - ítem 10: ¿Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 10	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	2	3%
ALGUNAS VECES	15	28%
CASI SIEMPRE	17	36%
SIEMPRE	14	33%

Figura 16

Resultados segunda variable - ítem 10: ¿Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?

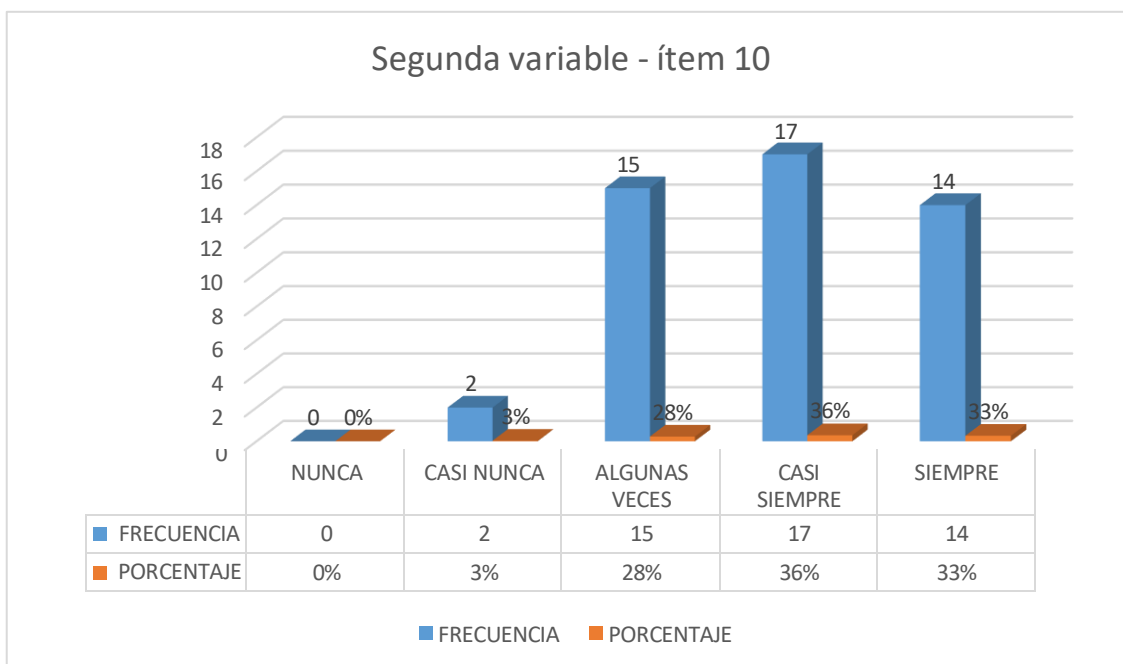


Tabla 21

Resultados segunda variable - ítem 11: ¿Consideras que la exactitud y el cumplimiento oportuno de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 11	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	2	3%
ALGUNAS VECES	18	39%
CASI SIEMPRE	15	32%
SIEMPRE	11	26%

Figura 17

Resultados segunda variable - ítem 11: ¿Consideras que la exactitud y el cumplimiento oportuno de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo?

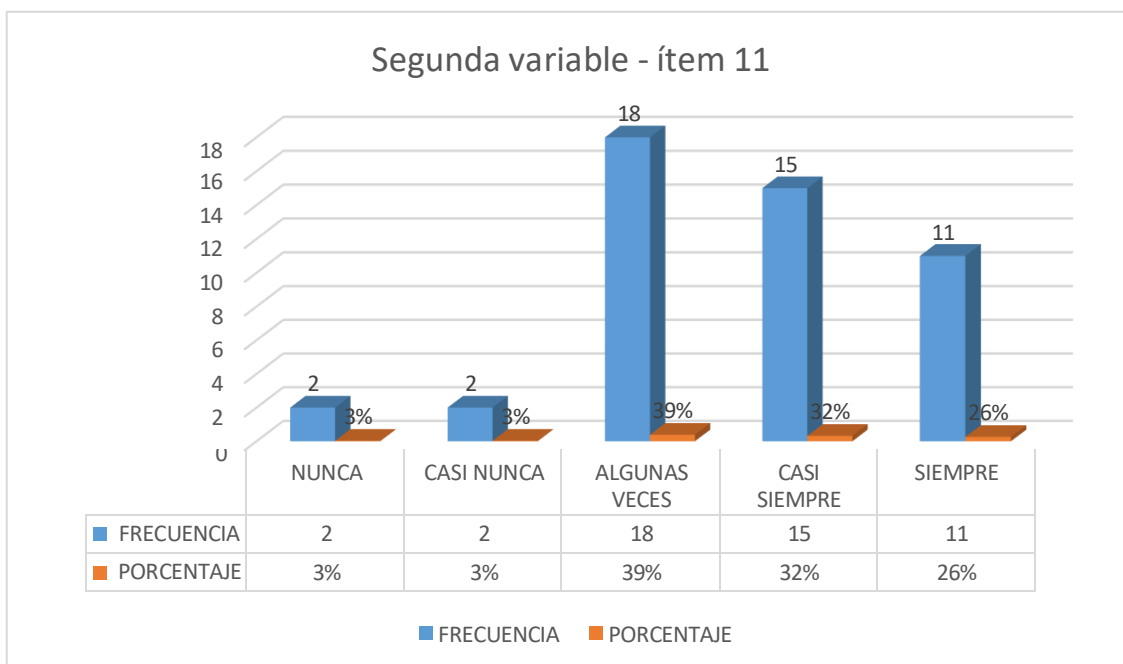


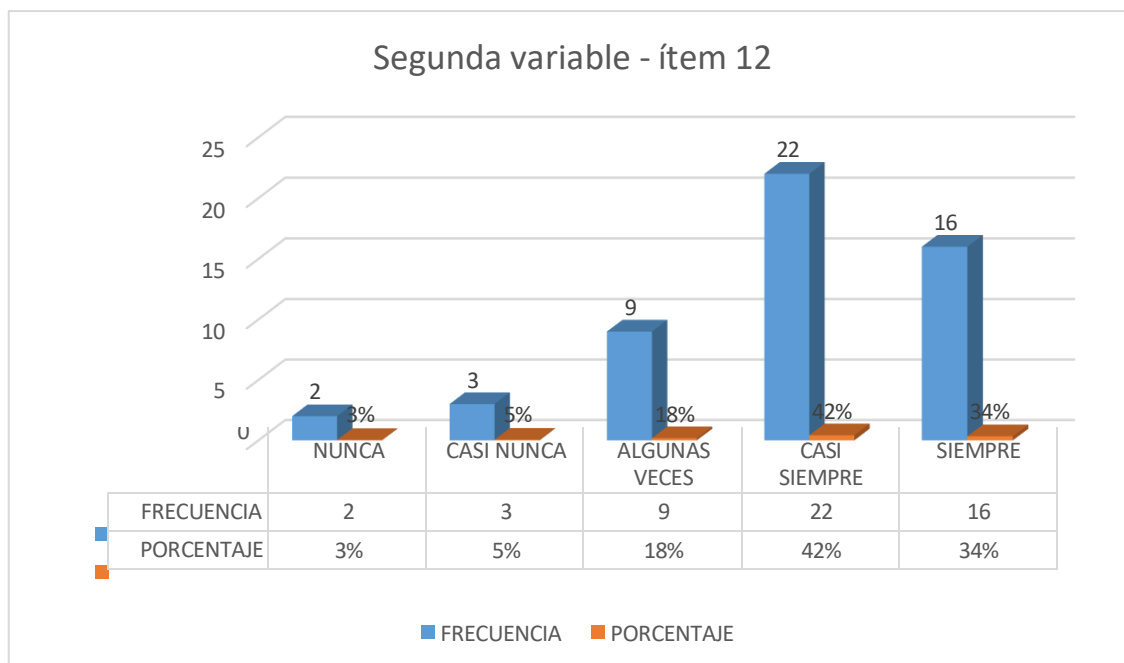
Tabla 22

Resultados segunda variable - ítem 12: ¿Consideras que el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas?

ESCALAS	SEGUNDA VARIABLE – ÍTEM 12	
	TRABAJADORES	
	f	%
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	3	5%
ALGUNAS VECES	9	18%
CASI SIEMPRE	22	42%
SIEMPRE	16	34%

Figura 18

Resultados segunda variable - ítem 12: ¿Consideras que el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas?



4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se contrastarán los resultados más importantes:

Tomando en cuenta *el objetivo general*: “*determinar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral, de los cooperantes del Municipio Provincial de Jaén, 2022*”; se evidencia un nexo relevante entre ambas variantes, el valor sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, en donde una valoración (significancia) de 0,000 ha generado que se pueda determinar la confirmación de la hipótesis alterna (H1) entendiendo que ello ha expuesto la determinación de relación directa proporcional. Observando que entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral existe una correlación alta (Rho Spearman) de 0,708; con una significancia bilateral de 0,000 pudiendo inferir que una adecuada gestión de talento humana se relaciona altamente con la satisfacción laboral de los servidores de la Municipalidad. Esto coincide con los resultados de Pozo, S (2024) cuando determino la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral de los docentes de la unidad educativa Santa Elena-Ecuador, cuyo resultado principal, arrojo a través del estadígrafo de Rho Spearman que existió correlación alta, directa y positiva, con un coeficiente de 0,880. Así también coincide con Apaza Vargas (2021) en cuyo estudio, sobre el nexo de la GTH y el cumplimiento laboral de los cooperantes municipales de Socabaya, Arequipa, logro concluir que las variantes se enlazan con importancia, evidenciando una relación positiva ($r=0,804$).

De acuerdo con el *objetivo específico 1: OE1*: “*Analizar el grado de relación entre la selección del talento humano y desempeño laboral de los cooperantes en Municipio Provincial de Jaén, Cajamarca, 2022*”. Se encontró que el valor de sigma entre los elementos de estudio ha sido inferior a 0.050, en donde una valoración de 0.000 ha generado que se pueda determinar la existencia de la hipótesis alternativa, entendiendo que ello ha expuesto la demostración de relación, habiendo contando con un tipo de relación directamente proporcional, en donde se ha alcanzado a determinar que si seleccionamos mejor a nuestros servidores municipales entonces tendremos mejor desempeño laboral de los mismos. está plasmado con el resultado del indicador de significancia 0,650 (correlación alta). Este resultado se compara

con los estudios de Basurto & Yoza (2022). donde uno de sus objetivos era determinar si la contratación de personal tenía relación con el impacto del desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo Parroquial Diez de Agosto, Ecuador. el 82% de los encuestados confirma que no hay en la institución un proceso de reclutamiento y selección de personal preestablecido. un 73% considera que hay un alto índice de rotación de personal. concluyendo que el bajo desempeño laboral de los funcionarios se debe a dos causales específicas: deficiente proceso de reclutamiento y selección de personal y alto índice de rotación de personal en la institución. De otro modo, Fustamante K. (2022) cuando analiza el objetivo 1 evidencia que el 65.3% de los servidores encuestados afirman que el ayuntamiento no planifica eficientemente las convocatorias, las capacitaciones son insuficientes y las recompensas por horas extras no satisfacen sus expectativas. Por consiguiente, Vásquez, A. (2023) corrobora lo señalado, al evidenciar el coeficiente de Pearson de 0,570 correlación moderada entre la integración y el cumplimiento laboral del personal del Ayuntamiento Provincial de Lambayeque; cabe acotar que las evidencias encontradas difieren totalmente de lo que nos indican en la teoría, como la investigadora Vallejo Chávez, Luz (2016) considera que la Gestión del Talento Humano (GTH) es una disciplina que busca satisfacer los objetivos de la organización mediante una estructura eficaz y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Según su perspectiva, en las empresas existen numerosos problemas y conflictos que deben ser resueltos por los empleados, lo que subraya la importancia de contar con trabajadores calificados que posean la capacidad de respuesta inmediata y habilidades para la resolución de conflictos.

. De igual forma, con el *objetivo específico 2: OE2 “Analizar el nexo entre capacitación del TH y cumplimiento laboral de los cooperantes en el Municipio Provincial de Jaén, Cajamarca;2022”*, luego del análisis se estableció que el valor de sigma entre los elementos de estudio era inferior a 0.050. La valoración de 0.000 permitió demostrar la existencia de la hipótesis alternativa (H1), indicando que sí hay una relación significativa entre capacitación y cumplimiento laboral.

Se constató que existe una relación directamente proporcional: a mayor capacitación, mejor desempeño laboral de los servidores. Se obtuvo un coeficiente

de 0.830, lo que sugiere una correlación muy alta entre la capacitación permanente y efectiva y el desempeño óptimo de los empleados. Con capacitaciones permanentes y efectivas tendríamos desempeños más óptimos de los servidores de la Municipalidad, una relación de 0,830 (Correlación muy alta). Esto es concomitante con los datos hallados por Fustamante, K. (2022) que a través del coeficiente Rho Spearman, las dimensiones atracción, desarrollo y retención de talento humano, coinciden con los indicadores: 0,592; 0,661, 0,492 respectivamente. observamos que la dimensión desarrollo (incluye capacitación) tiene el más alto índice (0,661). Del mismo modo, Pozo, S. (2024) en Ecuador, consolida la idea en su investigación sobre los docentes de las instituciones educativas de Santa Elena- Ecuador, concluyendo que la dimensión Orientación tiene una relación considerablemente alta con la satisfacción laboral de los mismos; siendo el coeficiente de Rho fue 0,797 (correlación positiva considerablemente alta). por esta razón, se refuerza la Teoría de Vallejos Chávez, L. (2016). subraya la importancia fundamental del talento humano en las organizaciones, señalando que enfrentan un sinnúmero de problemas y conflictos que deben ser gestionados por sus empleados. Para abordar estos desafíos, es crucial contar con trabajadores calificados que posean la capacidad de respuesta inmediata y habilidades de resolución de conflictos. También cabe resaltar lo que afirma Dolan et al. (2017), "una buena gestión del recurso humano en una entidad puede contribuir positivamente en el comportamiento individual, conducir al logro de metas estratégicas y proporcionar una ventaja sobre los competidores". esto implica a) Tener personal contratado no es suficiente, es fundamental que las organizaciones se aseguren de que su personal cuente con el apoyo adecuado b) **Una tarea clave es desarrollar las capacidades del personal** vía diversos programas implementados como lineamientos de recursos humanos, como reclutamiento, selección, socialización, gestión del desempeño, capacitación y desarrollo

Por otra parte, con el OE3 *“Analizar el grado de relación entre evaluación del talento humano y cumplimiento laboral de los cooperantes en el Municipio Provincial de Jaén, Cajamarca;2022”*, en la presente investigación, el resultado de la prueba Rho Spearman evidencia una correlación alta entre evaluación del talento humano

y el cumplimiento laboral, y cuyo valor fue ($r_s = 0,680$). Como se evidencia en la tabla 10, la significancia es 0,000; es decir, menos de 0.05 (menos de 0.01 está marcado con dos asteriscos), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), quiere decir, que, si mejoramos las estrategias de evaluación en la Municipalidad, el desempeño laboral arrojará mejores indicadores para los servidores del Municipio. Es coherente con el resultado de Pozo, S. (2024) en Ecuador, respecto a su investigación sobre los docentes de las instituciones educativas de Santa Elena- Ecuador, específicamente al hallazgo en cuanto a la dimensión supervisión y su relación con la satisfacción laboral, cuyo indicador Rho Spearman (0,842) relación positiva fuerte, donde resalta importancia del papel de los supervisores o jefes directos en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Cuando existe un sistema efectivo de control de gestión administrativa, se establecen políticas y procedimientos claros y transparentes, los cuales promueven una satisfacción laboral positiva, pues la supervisión efectiva además de abarcar actividades de supervisión, evaluación, establecimiento de normas y seguimiento estricto implica una combinación de enfoques y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo saludable. esto contrasta con la teoría de la evaluación de desempeño según Chiavenato (2009) cuando afirma que las organizaciones están interesadas en evaluar el desempeño de sus trabajadores por diversas razones, tales como proporcionar recompensas, ofrecer retroalimentación, favorecer el desarrollo profesional, mejorar las relaciones laborales, generar percepciones adecuadas, identificar el potencial de desarrollo y considerar sugerencias para mejorar. La mención de la siguiente figura sugiere que puede haber un gráfico o una representación visual relacionada con la información discutida.

Por último, respecto al *objetivo específico 4. OE4: “Describir la situación actual de la variable Desempeño Laboral de los servidores del Municipio provincial de Jaén, Cajamarca, 2022”*. Se halló en la presente investigación, que el 79% de los encuestados consideran que el Ayuntamiento deba reconocer las iniciativas de los cooperantes. El 69% confirma que no están o escasamente sienten que debe prevalecer el compromiso en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento. otro factor importante es la creatividad de los cooperantes, el 71% piensa y asegura

que este si influye en la resolución de los problemas en el trabajo, de acuerdo al análisis de la problemática del Municipio, se percibe que no se está aprovechando estas competencias de los cooperantes. la Capacitación efectiva de los cooperantes, es otro rubro que también se está dejando de lado, a pesar de que el 89% de los cooperantes consideran que es necesaria esta retroalimentación para cumplir eficaz y eficientemente con las tareas laborales. Obviamente, el 61% de los cooperantes encuestados en el ayuntamiento, están de acuerdo en que la experiencia del cooperante es relevante para mejorar el trabajo en equipo, definiendo a este, según Melchor y García (2016) como el conglomerado de dos o más personas estructuradas que desarrollan labores en función a su capacidad, destrezas y que logran metas comunes. Por último, el 59% de los servidores, respondieron que el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas. Contrastándose con Fustamante, K. (2022) al describir el nivel de la variable desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Zaña, se evidencio que el 90.3 % están dispuestos a tener un alto nivel de desempeño laboral, demostrando que no se logran desarrollar con calidad en su trabajo, hay un alto grado de irresponsabilidad en el cumplimiento de las tareas, las relaciones profesionales son desagradables entre compañeros, no se les toma en cuenta las iniciativas y creatividad de los servidores, además el 51% de los encuestados muestran un nivel de ineficacia. de otro lado, Mego, L. (2024) en su objetivo específico 2, *Analizar el nivel del desempeño laboral, en una Municipalidad Provincial, Lambayeque*; los resultados fueron muy negativos, por ejemplo, el 57.1% no están capacitados para tomar decisiones oportunamente, el 54% de los servidores no siempre dan solución a los problemas de los usuarios, el 51.4% no aplica sus conocimientos en sus labores diarias, el 58.6% de los servidores no toman la iniciativa para apoyar las tareas encomendadas, el 72.9% no están comprometidos con los objetivos de la institución, el 72.9% de los encuestados nunca o casi nunca demuestran una actitud positiva para integrarse a los equipos de trabajo, el 81.5 % de los empleados no están dispuestos a escuchar ni enseñar a sus compañeros de trabajo.

V. CONCLUSIONES

La conclusión general está vinculada al objetivo general, por lo tanto, en la presente investigación, al someter nuestras variables al análisis correlacional, se determinó que las variables Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Cajamarca, Jaén, tienen relación alta, con un índice (Rho Spearman) de 0,708 por lo tanto la correlación es alta según los valores aceptados en la tabla de correlación. Además, arrojó un valor de significancia de 0.000, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión del talento humano, esta redundará en el desempeño laboral del trabajador.

Conclusión específica 1: Al someter al análisis del Rho Spearman, la dimensión Selección de Personal y nuestra variable: Desempeño Laboral, el resultado de la prueba estadística muestra que existe una *correlación alta* entre la dimensión selección del talento humano y el desempeño laboral, y cuyo valor fue ($r_s = 0,650$). como se evidencia en la tabla 8, la significancia es 0,000; es decir, menos de 0.05 (menos de 0.01 está marcado con dos asteriscos), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), quiere decir, que, si mejoramos la estrategia de Selección de talento humano en la Municipalidad, el desempeño laboral tendrá un impacto positivo en la misma.

Conclusión específica 2: Al someter al análisis de Rho Spearman, la dimensión Capacitación de Personal y nuestra variable: Desempeño Laboral, el resultado de la prueba estadística muestra que existe una *correlación muy alta*, cuyo valor fue ($r_s = 0,830$), como se evidencia en la tabla 9, la significancia es 0,000; lo que indica que existe una relación significativa entre la capacitación de personal y el desempeño laboral. por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), quiere decir, que, si mejoramos la estrategia de Capacitación de talento humano en la Municipalidad, el desempeño laboral tendrá una mejora muy importante para los servidores del Municipio.

Conclusión específica 3: Al someter al análisis de Rho Spearman, la dimensión Evaluación de Personal y nuestra variable: Desempeño Laboral, el resultado de la

prueba estadística Rho Spearman muestra que existe una *correlación alta*, cuyo valor fue ($r_s = 0,680$), como se evidencia en la tabla 10, la significancia es 0,000; lo que indica que existe una relación significativa entre la evaluación de personal y el desempeño laboral. por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), quiere decir, que, si mejoramos las estrategias de evaluación del talento humano en la Municipalidad, el desempeño laboral tendra una mejora muy importante para los servidores del Municipio.

Conclusión específica 4: Al Describir la situación actual de la variable Desempeño Laboral de los servidores del Municipio provincial de Jaén, Cajamarca,2022”. Se halló en la presente investigación, que el 79% de los encuestados consideran que el Municipio deba reconocer las iniciativas de los cooperantes. El 69% confirma que no están o escasamente sienten que debe prevalecer el compromiso en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento. otro factor importante es la creatividad de los cooperantes, el 71% piensa y asegura que este si influye en la resolución de los problemas en el trabajo, de acuerdo al análisis de la problemática del Municipio, se percibe que no se está aprovechando estas competencias de los cooperantes. la Capacitación efectiva de los cooperantes, es otro rubro que también se está dejando de lado, a pesar de que el 89% de los cooperantes consideran que es necesaria esta retroalimentación para cumplir eficaz y eficientemente con las tareas laborales. Obviamente, el 61% de los cooperantes encuestados en el ayuntamiento, están de acuerdo en que la experiencia del cooperante es relevante para mejorar el trabajo en equipo.

VI. RECOMENDACIONES

- A los representantes del Municipio Provincial de Jaén, Cajamarca 2022, que asuman su responsabilidad evaluando la cultura organizacional de la institución que dirigen. Identificar los problemas existentes: Realiza encuestas o entrevistas para entender las dificultades que enfrentan los empleados y cómo se sienten respecto a su trabajo. Fomentar un ambiente de confianza: Una cultura que promueva la comunicación abierta puede motivar a los empleados a mejorar su desempeño.
- A los funcionarios de diversas áreas del Municipio Provincial de Jaén, Cajamarca, formar un equipo multidisciplinario para planificar y elaborar un sistema innovador de reclutamiento y selección de personal que permita renovar los procesos tanto de ingreso de personal idóneo y/o rotación de puestos claves con prioridad en la productividad.
- A los encargados del Área de Talento Humano del Municipio Provincial de Jaén, elaborar y desarrollar un Plan de Capacitación y Desarrollo con la finalidad de: Ofrecer formación: con el objetivo de Implementar programas de capacitación para mejorar habilidades específicas y facilitar la adaptación a nuevas tecnologías; y elaborar un Plan de desarrollo profesional para crear oportunidades de crecimiento personal que ayuden a los empleados a avanzar en sus carreras.
- A los encargados del Área de Talento Humano, Implementar un Sistema de Retroalimentación: con el fin de orientar Evaluaciones constructivas: Proporcionar retroalimentación regular que sea orientada a la mejora y no solo a la crítica. así mismo implementar sistema de Mentoría: Establecer programas de mentoría para guiar a los empleados y ayudarlos a mejorar.
- A los funcionarios de las distintas áreas del Municipio, mejorar la Comunicación Interna, Fomentar reuniones regulares: Reuniones periódicas para compartir información, aclarar dudas y alinear esfuerzos. Utilizar herramientas de gestión: Implementar plataformas que faciliten la comunicación y el seguimiento de tareas.

VII. BIBLIOGRAFIA

- Andia, W. P., y Herrera, R. R. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana. Arequipa 2019 [Tesis de Título Profesional]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa – Perú.
- Apaza Vargas, A. R. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya año 2019.
- Ataypoma, D., e Inga, B. E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local (UGEL) En La Provincia de Huancavelica – Periodo 2018 [Tesis de Título Profesional]*. Universidad Nacional De Huancavelica. Huancavelica – Perú
- Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas, 15(6), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- Campo, E. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el área administrativa de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle [Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Ccami Salazar, N. Z., & Hinostroza De La Cruz, A. Y. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52074>

- Carrasco, S. (2016). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (9ª ed.) Perú: Editorial
- Castañeda, D. W. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018 [Tesis de Título Profesional]*. Universidad Privada del Norte. Cajamarca – Perú.
- Chávez, Y., y Condori, G. (2019). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en Mi Banco - Banco de la Microempresa, Sucursal Huancavelica- 2019 [Tesis de Título Profesional]*. Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica – Perú.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión de Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México.
- Condori, M. N. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017 [Tesis de Título Profesional]*. Universidad Nacional del Altiplano. Puno – Perú.
- Crawford, W. y Detar, W. (2023) La relación entre las demandas laborales, los recursos laborales, el agotamiento de los empleados y el compromiso de los empleados en los trabajadores del gobierno municipal. *Journal of Service Science and Management*, 16, 428-447. DOI: 10.4236/jssm.2023.164024.

- Daft, R. L. & Marcic, D. (2017). *Introducción a la administración 4a Edición*. México: Thompson. Davis K. y Newstrom J. *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (10º ed.), Mc GrawHill, México, D.F.
- De Cenzo y Robbins (2018) *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Limusa. México.
- De la Cruz, H. (2019). *La nueva gestión del potencial humano y su evaluación de desempeño en las instituciones financieras de Huamanga*. Tesis para optar el título profesional. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho – Perú.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2017). *La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?*, 3ª ed., McGraw Hill.
- Ed. Martínez Roca. Barcelona. La Torre, M. (2017). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral Tesis doctoral*. Universidad de Valencia, facultad de psicología, Valencia – España.
- Flores Pauth, Mara Lisseth; Velásquez Betanco, Neysis Madeleyne y Gómez Rugama, Meyling Patricia (2017) *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. Artículo de Discusión. FAREM-Estelí, Estelí. URI: <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/4298>
- Fustamante Huamán, K. C. (2024). *Gestión de los recursos humanos y su relación con el desempeño laboral – municipalidad distrital de Zaña, – 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/12667>
- Larico (2017). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*;

tesis de maestría, recuperado de
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?>

López Córdoba, G. S., Polo Delgado, G. F., & Herrera Martínez, Y. M. (2023). Diseño de una propuesta de estrategias para la mejora de la gestión del talento humano en las entidades públicas colombianas [Master thesis, Universidad Santo Tomás].
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/49655>

Machillanda (2018). *Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hospital “Vargas de Caracas” durante el segundo trimestre del 2012*. Recuperado de <http://miunespace.une.edu.ve/jspui/bitstream/123456789/2524/1/TGC0029>. Pdf

Marcillo (2017). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*; Tesis de doctorado, recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

Mego Ramírez, L. M. (2024). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en una municipalidad provincial de Lambayeque, 2024*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/157460>

Miranda Edquén, N. (2018). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018*.DOI. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29035>

Montes I.; Utrilla P. Y Mazo C. (2017): *“El Epipaleolítico macrolítico en Aragón en el contexto del Valle del Ebro y la Cataluña costera”, En Alday A., El Mesolítico de muescas y denticulados en la cuenca del Ebro y el litoral mediterráneo peninsular*.

Pozo Tomala, S. V. (2024). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024. Pozo. URI: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/146017>

Rodríguez, Félix. *Compilación de algunos aspectos importantes a tener presente en la metodología de la investigación educativa/ Félix Rodríguez Expósito, Rita Concepción García. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya" 2014; 37p.*

Sampieri, H. (2017). *Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. 88*
Silva, F. y. (1979). Psicología y ciencias de la educación. Madrid: Santillana.

Valdiviezo Vera, Osmara (2021) “Análisis del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre periodo 2020”. Red de Repositorios Latinoamericanos.
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/5351375>.

Vásquez Vásquez, A. K. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/11209>

Vela Rengifo, A. (2023). *Gestión municipal y desempeño laboral en la municipalidad Provincial de Maynas, 2022.*
https://hdl.handle.net/20_500.12737/9667

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Municipalidad Provincial de Jaén, Cajamarca 2022

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	INSTRUMENTO
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso o acción emprendida por uno o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato. I. (2007)	○ SELECCIÓN DE TALENTO	○ curriculum vitae	1	CUESTIONARIO
			○ entrevista	2	
			○ contratación	3	
		○ CAPACITACION DE TALENTO	○ presupuesto para capacitación	4	
			○ capacitación	5	
			○ plan o programa de capacitación	6	
		○ EVALUACION DE TALENTO	○ seguimiento de sus labores	7	
			○ sistemas de informacion	8	

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. Chiavenato. I. (2002)	○ CALIDAD DEL TRABAJO	○ puntualidad	1	CUESTIONARIO
			○ iniciativa	2	
			○ compromiso	3	
			○ presentación personal	4	
			○ creatividad	5	
			○ capacidad de realización	6	
		○ TRABAJO EN EQUIPO	○ conocimiento del trabajo	7	
				8,9	
			○ calidad	10	
			○ cantidad	11	
			○ exactitud	12	
			○ Liderazgo		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Objetivo: Recolectar informacion acerca de la gestión del talento humano en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022

Instrucciones: marque con una (x) la respuesta que más se aproxime a los ítems considerando lo siguiente:

nunca: 1
casi nunca: 2
algunas veces: 3
casi siempre: 4
siempre: 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿estás de acuerdo que los datos que especifiquen su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador					
2	¿estás de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
3	¿estás de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal adecuado para el puesto de trabajo?					
4	¿Estás de acuerdo que el presupuesto asignado para la capacitación del personal es suficiente?’					
5	¿Estás de acuerdo que la capacitación es importante para que el personal se mantenga actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencias del trabajador?					
7	¿considera que en general la institución lleva un adecuado control de su personal, en planta o en campo, etc.?					
8	¿Considera usted que la institución evalúa la productividad de cada colaborador de forma periódica y efectiva?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Objetivo: Recolectar informacion acerca del Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén, 2022.

Instrucciones: marque con una (x) la respuesta que más se aproxime a los ítems considerando lo siguiente: nunca: 1; casi nunca: 2; algunas veces: 3; casi siempre: 4; siempre: 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	¿Estás de acuerdo en que la puntualidad debe ser reconocida por sus superiores?					
2	¿Estás de acuerdo en que la municipalidad reconozca las iniciativas del trabajador?					
3	¿Estás de acuerdo en que, el compromiso debe de prevalecer en tu desempeño laboral, por encima del cumplimiento?					
4	¿Cuán de acuerdo está usted en que la presentación del personal, distingue y realza la imagen del trabajador?					
5	¿Cuán de acuerdo está usted, que la creatividad influye en la resolución de los problemas en el trabajo?					
6	¿Considera que, para la realización de las tareas, el trabajador debe estar capacitado?					
7	¿Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
8	¿Estás de acuerdo en que el trabajo en equipo, ayuda a mejorar y optimizar las tareas?					
9	¿Consideras que se logran mejores resultados, cuando las labores se realizan en equipo?					
10	¿Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?					
11	¿Consideras que la exactitud y el cumplimiento oportuno de las tareas, es el objetivo del trabajo en equipo?					
12	¿Consideras que el liderazgo es fundamental, para el cumplimiento de metas?					

ANEXO 4:

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO

Validador	Resultado
Mg. Juan R. Pecsén Quiroz	<i>Aplicable</i>

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Validador	Resultado
Mg. Juan R. Pecsén Quiroz	<i>Aplicable</i>

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del SPSS y mediante la prueba binomial, correrlo a través del software, para la confiabilidad del estudio se aplicará un estudio piloto a 52 servidores públicos, contando con similar característica de nuestra muestra de aplicación. El procedimiento para utilizar fue el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el SPSS versión 25, fundamentándose en la respuesta de los ítems del instrumento.

ANEXO 5

NIVEL DE FIABILIDAD DEL ESTADIGRAFO ALPHA DE CRONBACH

Contenido	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario de la gestión del talento humano	0,4879	10
Cuestionario del desempeño laboral	0,7497	10

Indice	Nivel de fiabilidad	Valor del Alfa de Cronbach
1	Excelente	(0.9, 1)
2	Muy Bueno	(0.7,0.9)
3	Bueno	(0.5,0.7)
4	Regular	(0.3,0.5)
5	Deficiente	(0,0.3)

Fuente: propia

Validador	Alpha de Cronbach
Gestión de Talento Humano	0,807
<i>Desempeño Laboral</i>	0,823

ANEXO 3: VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Validez del instrumento de investigación juicio de experto

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, CAJAMARCA 2022”.

Responsable: Oscar David Ahumada Davila

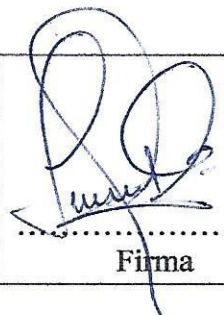
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Jaén, Cajamarca 2022*” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- muy poco	2.- poco	3.- regular	4.- aceptable	5.- muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	Los ítems son pertinentes	
Validez de criterio metodológico				X		Los ítems proyectan el objetivo que se busca	
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X		Los ítems proyectan el objetivo que se busca	
Presentación y formalidad del instrumento					X	Los ítems son pertinentes	
Total, parcial				8	10		
TOTAL				18			

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular ítem	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y Apellidos del experto	Luis Eduardo Montenegro Otiniano	
Grado Académico	Magister	
Ocupación	Administrador REPSOL	
DNI	27745996	
		Firma

Validez del instrumento de investigación juicio de experto

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, CAJAMARCA 2022".

Responsable: Oscar David Ahumada Davila

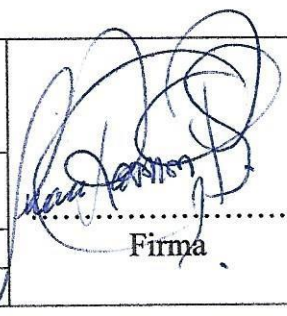
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Jaén, Cajamarca 2022*" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- muy poco	2.- poco	3.- regular	4.- aceptable	5.- muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	Los ítems son pertinentes	
Validez de criterio metodológico					X	Los ítems son pertinentes	
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X		Los ítems proyectan el objetivo que se busca	
Presentación y formalidad del instrumento					X	Los ítems son pertinentes	
Total, parcial				4	15		
TOTAL	19						

Puntuación

De 4 al 1 no valido, reformular ítem	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y Apellidos del experto	Juan Ramón Pecen Quiroz	 Firma
Grado Académico	Magister-Methodólogo	
Ocupación	Economista-Docente	
DNI	16458423	

Validez del instrumento de investigación juicio de experto

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN, CAJAMARCA 2022".

Responsable: Oscar David Ahumada Davila

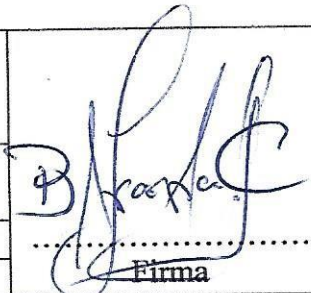
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad provincial de Jaén, Cajamarca 2022" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- muy poco	2.- poco	3.- regular	4.- aceptable	5.- muy aceptable
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X	Los ítems son pertinentes	
Validez de criterio metodológico				X		Los ítems proyectan el objetivo que se busca	
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X		Los ítems proyectan el objetivo que se busca	
Presentación y formalidad del instrumento					X	Los ítems son pertinentes	
Total, parcial				8	10		
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular ítem	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Nombre y Apellidos del experto	Branco Ernesto Arana Cerna	
Grado Académico	Dr. en Estadística	
Ocupación	Docente, Consultor	
DNI	16786967	