



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis,
Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

**Br. Griselda Trinidad Rafael Calderón
(0000-0003-1618-0037)**

ASESOR:

**Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey
(0000-0003-3039-1789)**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Trujillo – Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres Ángela y Emilio quienes siempre me inculcaron el deseo de superación y a pesar de no estar conmigo físicamente siguen siendo mi fortaleza.

A Ronald, mi esposo, quien con su motivación, comprensión y cariño, me alienta y apoya en el logro de mis metas y objetivos profesionales.

A mis hermanos y hermanas, quienes me acompañan y apoyan en todo momento de mi vida, incondicionalmente.

A mis sobrinos y sobrinas que con su forma de ser llenan mi vida de alegría y bellos momentos.

Griselda

Agradecimiento

A Dios nuestro señor;

Por ayudarme a encontrar la disciplina y dedicación necesaria para tener la capacidad de desarrollar y culminar con este objetivo de vida.

A mi asesor Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey;

Por su dedicada orientación académica y profesional y su incondicional apoyo brindados durante todo el proceso de elaboración de esta tesis.

Al Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo;

Por su gran apoyo profesional, brindado durante todo el proceso de elaboración de esta tesis.

A todas aquellas personas que de una u otro forma me ayudaron directa o indirectamente a llegar a este momento, en el que estoy cumpliendo con un objetivo más de mi proyecto de vida.

Griselda

Página del jurado

Dr. César Javier Osorio Carrera

Presidente

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Secretario

Dr. Andrés Enrique Recalde Gracey

Vocal

Declaratoria de autenticidad

Yo, Griselda Trinidad Rafael Calderón, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018” presentada, en 43 folios para la obtención del grado académico de Maestra es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 11 de julio del 2019.



Griselda Trinidad Rafael Calderón

DNI 18135719

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	1
Abstract	2
I. Introducción	3
II. Método	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Variables y operacionalización	19
2.3. Población, muestra y muestreo	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Métodos de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	31
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
VII. Referencias	38
Anexos	44

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población de servidores públicos del PNADP UTAC 2018.	20
Tabla 2: Escalas de valoración.	21
Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano.	21
Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral.	21
Tabla 5: Niveles de validez para V – de Aiken.	22
Tabla 6: Estadística de validez de los cuestionarios.	22
Tabla 7: Niveles de confiabilidad.	23
Tabla 8: Estadística de confiabilidad de los cuestionarios.	23
Tabla 9: Pruebas de normalidad.	23
Tabla 10: Equivalencia de escalas de las encuestas con sus resultados.	24
Tabla 11: Categorías de la variable gestión del talento humano	24
Tabla 12: Categorías de la variable desempeño laboral.	24
Tabla 13: Categorías de la dimensión conocimiento.	25
Tabla 14: Categorías de la dimensión habilidad.	25
Tabla 15: Categorías de la dimensión motivación.	26
Tabla 16: Categorías de la dimensión actitud.	26
Tabla 17: Matriz de rango de los coeficientes de correlación.	27
Tabla 18: Correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral.	27
Tabla 19: Correlación entre la dimensión conocimiento y desempeño laboral.	28
Tabla 20: Correlación entre la dimensión habilidad y desempeño laboral.	29
Tabla 21: Correlación entre la dimensión motivación y desempeño laboral.	29
Tabla 22: Correlación entre la dimensión actitud y desempeño laboral.	30

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló con el objetivo general de determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de las comunidades nativas de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui (UTAC) del Programa Juntos, año 2018. La investigación ha tenido en cuenta los principios y conceptos de gobernanza y la implementación de la política de Modernización de la Gestión Pública en nuestro país.

La investigación es de tipo básica pues está orientada a la obtención y recopilación de información que permitirá construir una base de conocimiento que se irá agregando a la información previa existente, es correlacional, no experimental de corte transversal.

La población está conformada por 44 personas, servidores administrativos y operativos de la UTAC; y por ser manejable y de fácil acceso se trabajó con toda la población, por lo que no fue necesario tomar criterios de inclusión o de exclusión para seleccionar una muestra. Se han empleado como instrumentos para la recolección de datos, dos cuestionarios debidamente validados. La información se procesó a través del software de estadística para ciencias sociales (SPSS), los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas.

Los resultados obtenidos han permitido determinar según rho de Spearman que existe relación positiva fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en la medida que el coeficiente de correlación es de 0,836 con Sig. (bilateral) 0,000; por consiguiente es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). En conclusión, existe relación positiva fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de las comunidades nativas en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui del Programa Juntos, 2018.

El nivel predominante en la gestión del talento humano es mala con 43.2% (19 servidores) seguido del nivel regular con 25% (11 servidores), luego el muy mala con 15.9% (7 servidores), después el nivel buena con 11.4% (5 servidores) y finalmente el nivel muy buena con 4.5% (2 servidores). El nivel predominante en el desempeño laboral es malo con 50% (22 servidores) seguido del nivel regular con 27.3% (12 servidores), luego siguen los niveles muy malo y bueno cada uno con 9.1% (4 servidores para cada nivel) y finalmente el nivel muy bueno con 4.5% (2 servidores).

Palabras clave: Gestión del talento humano, Desempeño laboral, Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui del Programa Juntos, servidores.

ABSTRACT

This research was developed with the general objective of determining the relationship between the management of human talent and the work performance of the Awajún and Wampis servers of the native communities of the Amazonas Condorcanqui Territorial Unit (UTAC) of the Together Program, 2018. The research has taken into account the principles and concepts of governance and the implementation of the policy of Modernization of Public Management in our country.

The research is of a basic type because it is oriented to the collection and collection of information that will allow the construction of a knowledge base that will be added to the previous existing information. It is correlational, not experimental, of a cross-sectional nature.

The population is conformed by 44 people, administrative and operative servants of the UTAC; and because it was manageable and easily accessible, the entire population was worked on, so it was not necessary to take inclusion or exclusion criteria to select a sample. Two duly validated questionnaires have been used as instruments for data collection. The information was processed through the statistical software for social sciences (SPSS), the results are presented in tables and statistical figures.

The results obtained have allowed us to determine, according to Spearman's rho, that there is a strong and significant positive relationship between the management of human talent and work performance, to the extent that the correlation coefficient is 0.836 with Sig. (Bilateral) 0.000; therefore, it is significant at the 0.01 level (bilateral). In conclusion, there is a strong and significant positive relationship between the management of human talent and the labor performance of the Awajún and Wampis servers of the native communities in the Amazonas Condorcanqui Territorial Unit of the Juntos Program, 2018.

The predominant level in the management of human talent is bad with 43.2% (19 servers) followed by the regular level with 25% (11 servers), then the very bad with 15.9% (7 servers), then the good level with 11.4% (5 servers) and finally the very good level with 4.5% (2 servers). The predominant level in the work performance is bad with 50% (22 servers) followed by the regular level with 27.3% (12 servers), then the levels are very bad and good each with 9.1% (4 servers for each level) and finally the very good level with 4.5% (2 servers)

Key words: Human talent management, Work performance, Territorial Unit Amazon Condorcanqui of the Together Program, servers.

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de tener muchas riquezas naturales el Perú ha sido uno de los países más pobres de Sudamérica y desde hace muchos años ha venido luchando para combatir esta pobreza y alcanzar un desarrollo económico, cultural y tecnológico que vaya acorde con el mundo de hoy en día. Por distintas políticas establecidas desde el 2007 la pobreza ha venido disminuyendo en nuestro país; sin embargo, según información brindada por el INEI, en el 2018 todavía tenemos un 20.5% de pobreza monetaria y pobreza extrema en Perú. Durante esta última década el Estado peruano ha venido elaborando políticas de desarrollo e inclusión social, dentro de las cuales se ha establecido la implementación de programas sociales siendo uno de ellos el Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres – Juntos, que tiene como finalidad, contribuir con el desarrollo del ser humano así como con el de aptitudes; especialmente de las generaciones futuras; este programa social busca romper con el traspaso intergeneracional de las carencias, mediante estímulos económicos que buscan exclusivamente iniciar y apoyar la senda a servicios de calidad en educación, salud, nutrición e identidad, todo esto bajo la orientación de la restitución de derechos básicos, con la colaboración organizada y la cautela de los actores sociales.

Debido a ello, Juntos se esfuerza y efectivamente es uno de los pocos programas sociales que logra llegar a las zonas más alejadas y recónditas de la costa, sierra y selva del Perú; para enfrentar la situación de pobreza que se acentúa en estas zonas, precisamente por su lejanía e inaccesibilidad.

A través del Programa Juntos con la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui (UTAC), Condorcanqui se ha convertido en una de las provincias a la que por primera vez llega Gobierno central. Esta Unidad cuenta con 44 servidores públicos, distribuidos de la siguiente manera: 1 Jefe de Unidad Territorial, 1 Coordinador Técnico Territorial, 3 Coordinadores Técnicos Zonales, 26 Gestores Locales, 5 Facilitadores, 1 Administrador, 1 Asistente administrativo, 1 Asistente en archivo, 1 Gestor de tecnología de la información, 1 Comunicador, 1 encargada de Atención al usuario, 1 Chofer de camioneta y 1 Piloto de embarcación fluvial. Del total de servidores el 52.27 % son awajún o wampis, los cuales ocupan los cargos de gestor local, facilitador y piloto de embarcación.

El Perú es un país con mucha diversidad cultural y la provincia de Condorcanqui no es la excepción, pues a ella pertenecen dos etnias nativas: la awajún y la wampis. Estas etnias tienen como lenguas nativas el awajún y el wampis respectivamente.

Años atrás en Juntos Amazonas Condorcanqui el 100% de los Gestores locales y coordinadores técnico zonales eran awajún o wampis; sin embargo con el transcurrir de los años esto ha venido cambiando, y el número de servidores awajún y wampis está disminuyendo.

Existen barreras culturales como el desconocimiento de la lengua originaria y el de las prácticas culturales que dificultan la relación servidor público – usuario; y por el tipo de labor que se realiza en Juntos es muy importante que el servicio brindado tenga una perspectiva intercultural, por lo que es conveniente que el personal que tiene trato directo con la población, que en su mayoría son awajún o wampis, sean también awajún o wampis; pues esta etnia es muy desconfiada, cerrada y mayormente se abre o permite el acceso solamente a servidores que pertenecen a su misma etnia. Con esto se está buscando tener la capacidad de brindar un servicio de calidad logrando la satisfacción de los requerimientos y necesidades de los usuarios.

Esto no quiere decir que se contrate sólo personal awajún o wampis sin importar si están o no capacitados; sino más bien que se mantenga y conserve el personal awajún y wampis con el que se cuenta y se termine con la deserción de estos trabajadores, ya que esto dificulta el desarrollo de los objetivos del programa Juntos. Mucho tendría que ver en esto la gestión del talento humano que se realiza en Juntos Amazonas Condorcanqui, la cual debería llevarse a cabo de manera tal que logre, no sólo conservar a los servidores awajún y wampis con los que cuenta la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui (UTAC), sino que además atraiga a más de ellos para beneficio del Programa y de los usuarios del mismo.

En estos últimos años se ha hablado y escrito mucho sobre la pertinencia cultural orientada al servicio público en beneficio del ciudadano. Pero también es necesaria la pertinencia cultural dentro del mismo centro de labores, sobre todo en instituciones donde laboran poblaciones pluriculturales, como es el caso de Juntos Amazonas Condorcanqui donde trabajamos servidores awajún, wampis y mestizos.

Debido a ello, se debe garantizar una gestión del talento humano con pertinencia cultural, es decir que incorpore el enfoque intercultural en su gestión, que considere las características culturales particulares tanto de los awajún como la de los wampis y la de los mestizos. Tal vez así se lograría un cambio positivo en este tema de deserción que es importante para la UTAC y para todas las instituciones en general, especialmente para las que cuenten con personal de etnias nativas y se vería reflejado en el desempeño laboral de los mismos.

Con relación al tema de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral de una etnia nativa específicamente no se han realizado muchas investigaciones; sin embargo, hay estudios más generalizados tanto el ámbito nacional como internacional en los cuales se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Kelly Quezada (2017), Ecuador, en su tesis “Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A.” tuvo como objetivo bosquejar un modelo de gestión del talento humano que optimizara el rendimiento profesional de la compañía DISTEMCA S.A.; arribando a la conclusión de que el problema de la empresa DISTEMCA S.A. en la que se desarrolla procesos aislados, se basa principalmente en la falta de capacitaciones y estimulación que impulsen la productividad y desempeño laboral del personal.

Miguel Alava y Katerine Gómez (2016), Ecuador, en su tesis para obtener el grado académico de magister “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una entidad pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de inspección para los subsistemas de aprendizaje y selección”, tuvo como objetivo examinar la influencia de la gestión de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal, y llegó a la conclusión de que la administración de los subsistemas de talento humano de la institución está influyendo negativamente en el desempeño laboral de sus servidores llegando a diseñar la propuesta del proyecto, la cual consistió en mejorar varios subsistemas fundamentales en el área de Talento Humano.

Fabián Caicedo (2015), Chile, en su tesis previa a la obtención del título de magister “Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas de Corporación El Rosado en el Centro Comercial Paseo Shopping Babahoyo” busca establecer un piloto de gestión de talento humano que acceda la valoración de ejercicio laboral de los empleados en el Centro Comercial El Paseo Shopping Babahoyo, y al finalizar su investigación llegó a la conclusión de que la gestión de talento humano que se lleva a cabo en el área de personal, favorece al empowerment entre los empleados de manera injusta, por lo que es necesario, para la empresa, incentivar al personal capacitándoles, de tal manera que incrementen sus competencias laborales.

Patricia Enriquez (2014), México, en su tesis “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México” buscó determinar si el nivel de estimulación predice el nivel de ejercicio de los empleados del Instituto de la Visión en México, y

finalmente concluyo que entre más grande sea el grado de estimulación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Veronica Martínez (2013), México, en su tesis para obtener el grado de maestro “Gestión del talento humano por capacidades para una empresa de las artes gráficas” tenía el objetivo principal de implementar en esta empresa un régimen de gestión del talento humano por aptitudes, para lograr el cumplimiento de las encargos y/o recomendaciones, que en materia de Recursos Humanos, formula la administración pública federal para lograr un mejor desempeño laboral, objetivo que cumplió cabalmente.

Consuelo Gonzales (2018), Perú, en su trabajo de investigación para obtener el grado de maestra “Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego” buscaba establecer la correspondencia existente entre la evaluación del accionar laboral y la gestión del talento humano en el ministerio de agricultura y riego y al culminar su investigación, llegó a la conclusión de que existe un alta dependencia entre el exámen del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el ministerio de agricultura y riego.

Ruth Rojas y Stefany Vilchez (2018), en su trabajo: “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús” se trazó el objetivo de establecer la relación que había entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, concluyendo que existe relación estadísticamente significativa entre las variables materia de estudio.

Celestino Asencio (2017), Perú, en su trabajo de investigación: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”, estableció la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, llegando a la conclusión de que efectivamente existe correspondencia positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Sandra Medina (2017), Perú, en su tesis para obtener el grado de maestra: “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa” estableció el grado de desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad concluyendo que el 82% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, tenían un bajo desempeño laboral, el 17% reveló un mediano desempeño laboral y, solamente el 2% del personal tenía un alto desempeño laboral.

Aurora Del Castillo (2017), Perú, en su trabajo: “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”, determinó la relación existente entre la gestión del talento humano y el del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, concluyendo que existe relación significativa entre las premisas materia de investigación.

En todas estas investigaciones se determina que la gestión del talento humano ejerce cierta relación, positiva o negativa según sea el caso, sobre el desempeño laboral del trabajador o servidor; es por eso la importancia de seguir investigando este tema, especialmente cuando se trata de etnias nativas, cuya idiosincrasia es distinta a la nuestra, y sobre las cuales la investigación es poca o casi nula.

Se ha creído necesario mostrar, en primer lugar, teoría sobre **pertinencia cultural**. Debido, principalmente, al tema de estudio y también a que es parte de nuestra realidad, pues nuestro país se caracteriza por tener una gran diversidad de climas, territorios, especies biológicas, culturas, lenguas y otros, convirtiéndolo en un país con muchísima riqueza cultural y natural.

Esta diversidad es una de las mayores fortalezas de nuestro país, sin embargo nuestra sociedad aún no ha sabido manejarla, generándonos problemas de convivencia y desarrollo. En la Guía para la aplicación del enfoque intercultural se dice:

- “Cultura se define como un conjunto aprendido de valores, conocimientos, prácticas, tradiciones, costumbres, símbolos y normas que comparten un grupo social” (Solano, 2015).
- “Pertinencia se define como algo que viene a propósito, que es relevante, apropiado o congruente con aquellos que se espera” (Solano, 2015).
- “La pertinencia cultural implica la adaptación de todos los procesos a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales del ámbito de atención. Implica también la valoración e incorporación de las concepciones de desarrollo y bienestar de los diversos grupos de población que habitan en la localidad incluyendo tanto las poblaciones asentadas originalmente como las poblaciones que han migrado de otras zonas” (Solano, 2015).

Existe mucha teoría sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, toda de mucha relevancia e importancia; sin embargo, primero se mostrará teoría sobre qué es el **talento humano**: Ibacache, Roberto. (2019), refiere: “Según la real academia española de la lengua (RAE), talento refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación”; refiriéndose como inteligente a la persona que tiene la capacidad de comprender, entender y

que además muestra destrezas, habilidades y experiencia suficientes para resolver problemas, y como apta a la persona que es capaz de realizar eficientemente una actividad o tarea y que desde luego muestra una buena disposición para seguir desempeñándola muy bien. Teniendo en cuenta estas consideraciones se define el talento humano como la capacidad que tiene una persona para solucionar problemas de forma inteligente, gracias a sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes. Ahora, existen elementos o factores tales como: habilidades, conocimientos, actitudes, experiencias, motivación, interés, vocación y/o aptitudes, potencialidades, salud, etc que movilizan al ser humano.

- “Es la capacidad de realizar determinadas acciones, como consecuencia de las aptitudes o habilidades que tenga el ser humano, y el conocimiento y experiencia que haya ido adquiriendo a lo largo de su vida” (Agustín Grau, 2019).

- “El talento humano se entiende como una mezcla de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimiento), querer (compromiso) y poder (autoridad)” (Psicología y empresa, 2019).

Conocimiento: Competencia cognitiva, tenencia de sabiduría, inteligencia, creatividad, juicio, etc.

Compromiso: Conocido también como competencias personales, es el temperamento, personalidad, actitudes y energía que despliega.

Poder: Conocido como competencias ejecutivas o de liderazgo, para lograr el cumplimiento de un objetivo.

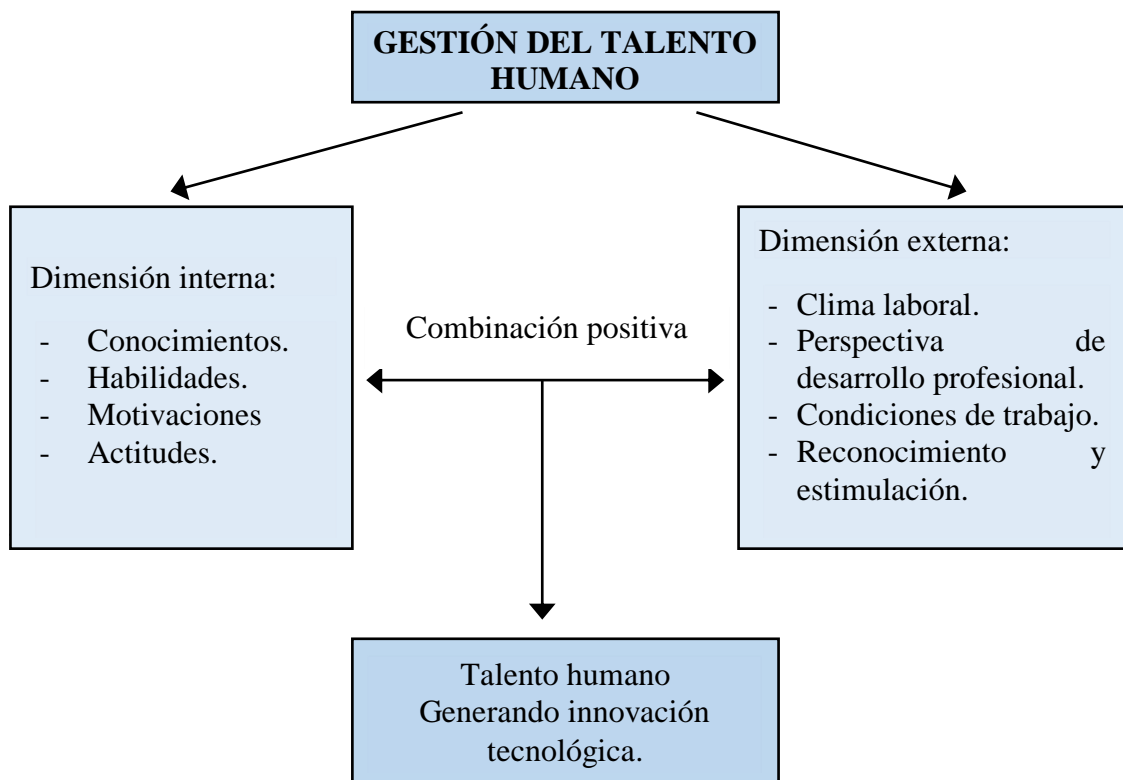
La **gestión del talento humano** es un factor que ha venido adquiriendo mucha importancia y es casi determinante para el desarrollo y éxito de una organización. Dentro de la teoría sobre este tema se tiene:

- Chiavenato, Idalberto. (2019), la define como: “El conjunto de políticas y experiencias necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, clasificación, adiestramiento, premios, evaluación del desempeño, retribución y calidad de vida”. Chiavenato sostiene que los trabajadores, también llamados servidores se pasan casi todo el tiempo viviendo o trabajando ya sea en organizaciones privadas o en organizaciones públicas. Es decir las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de su trabajo, ocasionando que los trabajadores o servidores dependan en gran medida del grupo laboral en el que se desenvuelven. Es cierto que las personas conforman las organizaciones, pero también es cierto que las organizaciones se convierten para ellas un puente a través del cual cumplirán sus objetivos individuales, los

cuales no se podrían alcanzar sólo con su esfuerzo. La gestión del talento humano no existe sólo porque hay organizaciones sino también porque hay personas que actúen en ellas. Entonces la gestión del talento humano significa realizar una adecuada preparación, un correcto sostenimiento, buscando el desarrollo de las personas en las organizaciones.

- Rodríguez. (2019), escribe “Enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de una unión de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro”.

Rodríguez (20019), manifiesta también “Para comprender el enfoque de la gestión del talento humano se ha considerado dos dimensiones:”



a. Dimensión interna: indican la forma de gestionar el recurso humano, tomando en cuenta todo lo referente a la constitución del personal. Así tenemos:

1. Conocimientos: de acuerdo a Quintana (2006), “conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para valorar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia”. Por lo tanto es muy necesario, que las organizaciones reconozcan la importancia y

necesidad de gestionar apropiadamente los conocimientos de los trabajadores, esto significa aportar experiencia y conocimiento a las personas que van ocupar un puesto en la organización; se trata del traspaso de mensajes a los nuevos trabajadores, uniendo cultura, procesos y tecnología tanto para conseguir el éxito de la organización como de su personal.

2. **Habilidades:** según Acevedo (2010), “referidas a las cualidades mentales; almacenan relación directa con la inteligencia”; por lo tanto, es muy importante que sea cultivada pues, es un dispositivo indispensable del progreso profesional. Se consideran como habilidades: el criterio, el tacto, la habilidad para expresarse; la capacidad para detectar problemas; una mentalidad constructiva; la cultura general y el propósito de capacitación permanente; de esta forma, el buen manejo de las habilidades de los trabajadores se convierte en un factor de importancia dentro de la gestión del talento humano.
 3. **Motivaciones:** para Robbins y Coulter (2004), “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. Es por esto que se le considera clave para la gestión del talento humano, ya que se concentran en la “satisfacción de las necesidades de las personas”, en este caso empleados o servidores, para que éstas logren cumplir o llegar a sus metas, y además adopten el comportamiento esperado en el trabajo, mostrando buenas actitudes en las tareas que ejecutan.
 4. **Actitudes:** Chiavenato (2009), señala “estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. Esto significa que mostramos actitudes hacia distintos momentos de nuestras vidas “hacia el trabajo, organización, colegas, retribución y otros factores; dentro de las que se resaltan: la satisfacción laboral, participación activa y el alto compromiso con la organización”; entonces se puede decir que las actitudes resultan ser muy importantes en las organizaciones, porque influyen en el comportamiento en el trabajo y por ende en su desempeño laboral.
- b. **Dimensión externa:** según Rodríguez (2009), “se refiere y abarca todo lo relacionado a los elementos del entorno que inciden en la selección, el desarrollo y la permanencia del personal en las organizaciones”, incluye:

1. Clima laboral: de acuerdo a Galicia (2010), el clima laboral “forma en que se dirige y valora al personal, a la capacidad que tienen las personas trabajadoras de una empresa; de intervenir en los procesos de decisión, en los recursos destinados a fomentar la igualdad y la conciliación de la vida familiar y laboral, entre otros”. Por lo que podemos manifestar que un clima laboral es altamente favorable, cuando “proporciona satisfacción de las necesidades personales y eleva la moral”; por el contrario, es completamente desfavorable, cuando provoca el fracaso de esas necesidades. Entonces, el buen clima laboral se caracteriza por ofrecer ganancia y participación de los trabajadores o servidores en las decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización.
2. Perspectiva de desarrollo profesional: Chiavenato (2004), lo define como: “la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su desarrollo profesional en determinada carrera en la empresa o, para que sea más eficiente y productivo en su cargo”. Esto implica que los trabajadores o servidores deben ver y sentir que, dentro de la organización en la que trabajan, “existen condiciones que les permitirán progresar, que las oportunidades están a su alcance y que sólo necesitan esfuerzo y dedicación”; por tanto, hablar de crecimiento profesional es hablar de oportunidades de crecimiento tanto para el trabajador o servidor como para la organización.
3. Condiciones de trabajo: Robbins y Coulter (2004), señalan: “los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo”. Y esto pasa en cualquier lugar del mundo, con cualquier persona, siempre se va a preferir trabajar en un lugar agradable, con ciertas comodidades, fuera de peligros, en lugares limpios, en los que se les de todas las facilidades, tecnología y equipo para desempeñar correctamente sus actividades; y esto efectivamente favorecerá para que se realice un buen trabajo.
4. Reconocimiento: según Chiavenato (2009), “Las personas esperan que se les reconozca y recompense en su desempeño”. Es por esto que, la gestión del talento humano se debe preocupar por brindar “salarios, prestaciones e incentivos que reflejen el reconocimiento por un buen trabajo”. Según los investigadores de la motivación, “el reconocimiento brindado al personal, genera condiciones indispensables que permiten dirigir a los empleados, al logro de altos niveles de

rendimiento; por consiguiente, en la medida que las recompensas son adecuadas y equitativas, los logros de la persona tenderán a ser satisfactorios”.

Dentro de la teoría sobre **desempeño laboral** se ha considerado pertinente mencionar:

- “Se define como desempeño laboral al rendimiento laboral y la actuación que el trabajador manifiesta durante la realización de sus funciones y tareas principales que su cargo exige, todo esto dentro del contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad e idoneidad”. (Ecured, 2009 - 2019). En la medición o calificación del desempeño laboral no se considera lo que el trabajador sabe hacer, sino lo que realmente hace.

- García, María. (2011) puntualiza que “el desempeño profesional está referido a las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la organización”. (p. 3)

Para toda organización es muy importante evaluar el desempeño laboral de un trabajador, pues solamente de esta manera se conocerá el resultado laboral de cada uno de sus trabajadores, por lo que es muy necesario e importante que se realice con objetividad.

- Chiavenato, Idalberto. (2019), indicó que “la evaluación de desempeño es entendida como el examen del proceso productivo efectuado por el servidor para medir su contribución en la organización respecto al logro de los objetivos”; también expresó que “el desempeño laboral es variante y diferente en cada persona y depende de factores que tienen que ver con oportunidad o situación del esfuerzo individual de habilidades innatas, de capacidades individuales y de cómo percibe el trabajador su rol en la institución”.

Chiavenato también nos dice, una evaluación objetiva e imparcial del desempeño laboral contribuye enormemente en el crecimiento, desarrollo y beneficio tanto de la organización como del trabajador, ya que al realizarse una correcta evaluación podrán implementarse políticas más certeras e idóneas de resarcimiento, mejorar el trabajo, proporcionar información para tomar decisiones de ascensos o de ubicación, evaluar si es necesario instruir, detectar fallas en el diseño del puesto y, también ayuda a observar si existen problemas personales o de otra índoles que afecten el desempeño del cargo; y, más importante aún, se logra mejorar las relaciones y el clima en el trabajo, estimulando la productividad y las oportunidades para los dependientes.

La evaluación de desempeño laboral, es una herramienta con la que se intenta evaluar las cualidades del trabajador (personalidad y comportamiento), la contribución de este al objetivo o trabajo encomendado y su potencial de desarrollo.

También se manifiesta que, “para poder evaluar de una forma completa y efectiva a los trabajadores, se debe fijar cuatro áreas de desempeño” (EDENRED, 2019):

1. Productividad y calidad del trabajo: “La productividad es entendida como la cantidad de trabajo que un empleado o servidor saca adelante durante su jornada laboral. Es trascendental facilitar eficaces procesos de trabajo y herramientas adecuadas para lograr incentivarla”.

Nunca se debe olvidar que la calidad de lo que produce la organización no debe sacrificarse por la cantidad de trabajo que se realiza. También es muy importante recordar que la calidad de un trabajo es totalmente personal, pues depende muchísimo del tipo de sector en el que la organización se mueva así como de las tareas específicas asignadas a cada trabajador.

2. Eficiencia: La eficiencia es, “la maximización de la productividad con un minúsculo esfuerzo o consumo”. Un trabajador eficiente es aquel que tiene la capacidad de obtener un óptimo resultado desarrollando sus tareas o actividades en el menor tiempo posible con un uso mínimo también de recursos y esfuerzo. Por eso es esencial “facilitar a los trabajadores los procesos y herramientas de gestión de planes adecuadas”.
3. Conocimiento o formación adquirida: Es muy sabido que la formación es de suma importancia en el crecimiento profesional de los empleados y también en el de la propia organización. “Un trabajador formado es un trabajador que aporta, que está preparado para ayudar a su organización o empresa a alcanzar todos los objetivos que se proponga. Invertir en la formación del empleado es invertir en la propia empresa y/o compañía, por eso no debe considerarse un gasto”.

Las posibilidades de promover la capacitación de los empleados son enormes. La clave está en elegir correctamente las áreas formativas que la empresa u organización necesita reforzar y sobretodo, qué empleados son capaces de aprovechar esa formación.

4. Objetivos conseguidos: Es importante que los trabajadores o servidores conozcan cuáles son los objetivos de la empresa u organización y qué expectativas de ellos, esperan. También es importante llegar a un acuerdo con los trabajadores con respecto a las metas y objetivos, pues sólo así se conseguirá establecer que estos sean realistas y alcanzables en el tiempo establecido, sólo de esta forma sentirán un mayor compromiso de alcanzarlos. Además, nunca se debe olvidar que es la organización la que debe facilitar a los empleados o servidores toda la formación, herramientas y recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.

Al final, el éxito radica en hallar una forma justa y realista, tanto para la organización como para el trabajador, de medir la productividad de la organización y el desempeño de los trabajadores o servidores.

La gestión del talento humano se ha convertido en un factor cada vez más determinante para el éxito de una organización. Por eso es muy importante que esta sea realizada de manera eficiente, que aproveche las fortalezas de sus trabajadores y refuerce sus debilidades, en resumen que logre un crecimiento y una mejoría en el desempeño laboral de los mismos para su bienestar y el de la organización, En un mercado laboral como el de Condorcanqui, en el que la población está conformada por etnias nativas como la awajún y la wampis, además de mestizos, es muy importante que la gestión del talento humano tenga pertinencia cultural en la elaboración de sus políticas, Juntos debe redoblar sus esfuerzos para retener, sin distinciones de ningún tipo, a sus mejores colaboradores. Para ello, puede desarrollar diversas formas de motivación, reconocimiento y capacitación; sin embargo, para conocer en qué medida se debe hacer uso de esas herramientas y cómo se deben dirigir es necesario conocer el nivel de aprobación de la gestión actual y su vinculación con el desempeño de sus servidores, y por eso surge la interrogante:

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, en el programa Juntos – Amazonas Condorcanqui, 2018?

Es muy importante conocer y/o confirmar cuál y de qué índoles es la relación entre estas dos variables; describir si hay relación causal entre la medida de la gestión del talento humano en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui del programa Juntos y, el desempeño laboral del personal awajún y wampis de esta Unidad Territorial; determinar si del mejoramiento de la gestión de talento humano, depende la mejora, evolución y competitividad de los servidores públicos de Juntos Amazonas – Condorcanqui.

Por otra parte, es necesario que la gestión del talento humano permita que la mayoría de los trabajadores accedan a los conocimientos; particularmente las etnias awajún y wampis, que son las etnias nativas de la zona de mayor dificultad por el idioma y su nivel de aprendizaje y por medio de la instrucción se romperán paradigmas para el logro continuo y participativo del aprendizaje.

Tiempo atrás sólo tenían acceso a la educación y desarrollo profesional las personas que estaban económicamente bien posicionadas y/o que se encontraban en la capital o en las grandes ciudades de un país, esto ha tenido un gran giro debido a los cambios sociales, culturales, adelantos tecnológicos y también la globalización, permitiendo, tal vez, que la

mayoría accedan a ella y gran parte de la población hagan uso de ese derecho. Aunque esto se vuelve difícil en las zonas más alejadas del Perú, en las zonas de frontera a las que no llegan carreteras ni tampoco los servicios básicos, mucho menos las nuevas tecnologías o nuevas redes de comunicación tecnológicas. A pesar de ello en estas ciudades se están formando profesionales, que aunque tal vez no tengan las bases adecuadas o ideales, sí tienen el deseo y ansias de superación, que se han dado cuenta que la educación es un camino para el desarrollo y superación personal; que buscan además encuentran trabajo en su localidad. Es por esto que la gestión del talento humano se convierte en estrategia institucional, que si se maneja debidamente, hace posible que la organización se vuelva más competitiva, llevando a que su personal esté en firme evolución y aprendizaje, por intermedio de sus prácticas y gestiones hace que se logren los objetivos y las metas propuestas. Al crecer y evolucionar los empleados o servidores, también crece el buen funcionamiento de la empresa u organización, razón por la cual se ha creído conveniente llevar a cabo esta investigación, con el propósito de abrir el camino para continuar investigando temas como éstos, que actualmente tienen un gran valor y que eleva la eficacia y eficiencia de la asistencia que se presta a la colectividad en instituciones públicas en general.

En la práctica, el desarrollo de esta investigación intenta introducir cambios planificados en la gestión del talento humano, cambios en los que se incluya la pertinencia cultural, que estén orientados particularmente al personal awajún y wampis de Juntos – Amazonas Condorcanqui, a su forma particular de ser, actuar, pensar y entender; permitiendo un cambio positivo en su desempeño laboral.

Esto permitirá plantear un mejoramiento en el desempeño del personal awajún y wampis con la finalidad que conozcan, entiendan sus funciones, tareas, actividades, procedimiento a realizar, conocer los objetivos y metas de la institución, qué normativas y detalles existen dentro de la organización; para que se sientan motivados e identificados y cese o disminuya la deserción del personal awajún y wampis, personal que es muy importante para el programa Juntos de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

La importancia de la metodología de la investigación radica en torno a los procedimientos matrices del sistema de investigación científica, en la que se empleará el cuestionario como instrumento de pesquisa de información. Permitiendo continuar con otras investigaciones, siempre y cuando y en la medida que se fabriquen y validen más herramientas de recolección de datos de las dimensiones de las medidas de la gestión de talento, así como también de las dimensiones de desempeño laboral de los servidores públicos awajún y wampis del

programa Juntos – Amazonas Condorcanqui. En ese sentido, se podrán trazar más indagaciones correlacionales o de otro tipo que, en conjunto, ayuden a la solución de los varios problemas que atañen al campo de la gestión de talento y el desempeño laboral.

La relevancia social de esta investigación está en que, con las conclusiones que se obtengan, se busca favorecer e involucrar a los servidores públicos awajún y wampis del programa Juntos – Amazonas Condorcanqui para el análisis y mejoramiento de la gestión de talento humano y por ende en su desempeño laboral. Además permitirá obtener un nuevo conocimiento acerca de determinar cuál es actualmente la relación de las medidas realizadas por la gestión de talento en el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos – Amazonas Condorcanqui, y si existe esa relación, determinar si ésta influye positivamente o si está equivocando su gestión y está influyendo negativamente. Por consiguiente, de las instituciones en general que funcionan en la provincia de Condorcanqui y zonas aledañas del departamento de Amazonas, que es el ámbito de la etnia awajún y wampis; o en zonas en las que instituciones trabajen con etnias nativas, y que se genere un impacto con acciones diversas para concientizar a los diversos actores en cuanto al tema de la gestión del talento humano en el ejercicio de sus funciones.

También tenemos las implicaciones prácticas, que se emanarán de los resultados del presente estudio y tienen que ver con las medidas a tomar por los responsables del programa Juntos – Amazonas Condorcanqui, para involucrar a todos los servidores en medidas de gestión de talento en relación al desempeño laboral. Principalmente porque estos resultados pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en indagar, profundizar y/o complementar el tema tratado.

El objetivo central de esta tesis es determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Los objetivos específicos son:

1. Determinar la relación existente entre la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.
2. Determinar la relación entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

3. Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.
4. Determinar la relación existente entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas - Condorcanqui año 2018.

Teniendo como hipótesis general, a la interrogante planteada, para este trabajo de investigación, que la gestión del talento humano tiene una relación directa y significativa en el desempeño laboral del servidor awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018. Y como hipótesis específicas:

1. La dimensión conocimiento de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.
2. La dimensión habilidad de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.
3. La dimensión motivación de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.
4. La dimensión actitud de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

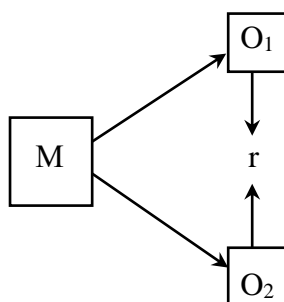
2.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo básica (Sánchez y Reyes 2014); porque está orientada al descubrimiento de conocimientos nuevos, principios y leyes que puedan plasmarse en teoría científica (Sánchez 2018).

2.1.2. Diseño de investigación

Correlacional, no experimental de corte transversal. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que “el propósito de los estudios correlacionales consiste en diagnosticar si existe o no, relación entre una variable independiente con otra llamada dependiente y diagnosticar también el grado de fuerza de dicha relación”. Y eso es precisamente lo que se desea con este estudio, diagnosticar si existe relación y su grado de intensidad entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis del Programa Juntos Amazonas Condorcanqui. Este estudio es no experimental, porque en ningún momento se han manipulado las variables, si no que éstas han sido observadas y estudiadas en su estado natural, para luego proceder con su análisis. Y es de corte transversal (transaccional) porque se enfoca en un momento específico, con la finalidad de describir la relación existente entre estas dos variables precisamente en el año 2018, que es el momento determinado para el estudio.

El representativo que representa al diseño donde las variables son de estudio correlacional, no experimental y transversal, es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio.

O₁: Observación de la variable: gestión del talento humano (GTH).

O₂: Observación de la variable: desempeño laboral (DL).

r: Relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral.

2.2. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión del talento humano (GTH)	Chiavenato Idalberto (2009) define la Gestión del talento humano como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida”.	Se refiere a las acciones y/o políticas que se ponen en funcionamiento y desarrollan para activar o incentivar a los servidores con conocimientos, habilidades y competencias de las cuales el Programa Juntos Amazonas Condorcanqui necesita para lograr sus objetivos. Y se medirá a través de un cuestionario que consta de 35 ítems.	Conocimientos	- Experiencias. - Saberes. - Valores. - Información recibida.	Ordinal: Muy buena Buena Regular Mala Muy mala
			Habilidades	- Criterio. - Habilidad para expresarse. - Capacidad para detectar problemas. - Propósito de capacitación permanente.	
			Motivaciones	- Persistencia por conseguir una meta. - Satisfacción de sus necesidades. - Mostrar buenas actitudes en las tareas que ejecutan.	
			Actitudes	- Satisfacción laboral. - Participación activa. - Compromiso con la organización.	
Variable 2: Desempeño laboral (DL)	María García (2001) define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”.	Se refiere a determinar realmente que es lo que los servidores awajún y wampis de Juntos Amazonas Condorcanqui realizan de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidas. Se midió a través de un cuestionario que consta de 26 ítems.	Productividad y calidad del trabajo	- Cantidad de trabajo que realiza. - Calidad del trabajo que realiza.	Ordinal: Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			Eficiencia	- Tiempo en que desarrolla sus tareas. - El resultado de sus tareas. - Cómo utilizan el tiempo.	
			Conocimiento o formación adquirida	- La formación con la que cuenta. - Ganas de seguir aprendiendo. - Interés en su desarrollo y en el de la institución.	
			Objetivos conseguidos	- Sabe que esperan de él como trabajador. - Conocimiento de los objetivos de la institución. - Esfuerzo y dedicación.	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

Conjunto de personas o cosas de los que se desea conocer algo en una investigación.

La población, objeto del presente estudio, está conformada por el personal operativo y administrativo de la UTAC del PNADP Juntos 2018; teniendo en cuenta estas consideraciones, el tamaño de la población asciende a 44 servidores públicos.

Tabla 1: Distribución de la población de servidores públicos del PNADP UTAC 2018.

Servidores	Población		
	Hombre	Mujer	Total
Awajúm	17	2	19
Wampis	3	1	4
Mestizo	17	4	21
Total	37	7	44

Fuente: Área de recursos humanos del Programa nacional de apoyo directo a los más pobres Juntos.

2.3.2. Muestra

Según Fisher, citado por Pineda et al, para determinar el tamaño de la muestra, hemos considerado los recursos disponibles y también los requerimientos necesarios para el análisis de la investigación. Es recomendable que la muestra sea la mayor posible, entonces se puede decir que mientras más representativa o más grande sea la muestra el error será menor. (Cfr.:1994,112)

Vara Horna (2012) dice “Si la población es pequeña y se puede acceder a ella sin restricciones, entonces es mejor trabajar con toda; en este caso, ya no necesitas muestreo”. (p.222)

Finalmente, como el tamaño de nuestra población es pequeño, de fácil acceso y manejable, se trabajará con toda la población en estudio.

2.3.3. Muestreo:

Un muestreo probabilístico es cuando cada elemento de la población tiene la misma oportunidad de ser escogido, mientras que en el no probabilístico se utiliza parcialmente el criterio del investigador para escoger cada elemento de la muestra. En nuestra investigación, como se va a trabajar con toda la población, no se realizará muestreo (Kinneer, 1993).

Unidad de análisis

Servidores públicos de la UTAC del PNADP Juntos 2018.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Se ha empleado la técnica de la encuesta. La cual consiste en obtener información a través de cuestionarios, los cuales se realizan con el objetivo de conocer la conducta y opinión de los encuestados en relación al tema de investigación, se aplica manteniendo el anonimato de los encuestados (Hernández, 2014).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se ha empleado dos cuestionarios, uno para medir la gestión del talento humano y otro para medir el desempeño laboral, sus respuestas han sido valoradas de acuerdo a escalas de puntuación.

Tabla 2: Escalas de valoración.

ESCALA 1	PUNTUACIÓN	ESCALA 2	PUNTUACIÓN	ESCALA 3	PUNTUACIÓN	ESCALA 4	PUNTUACIÓN	ESCALA 5	PUNTUACIÓN
Técnico superior sin concluir	1	Deficiente	1	Nada	1	Nunca	1	Muy malo	1
Técnico superior concluido	2	Regular	2	Escasamente	2	Casi nunca	2	Malo	2
Universitario sin concluir	3	Buena	3	Suficientemente	3	A veces	3	Regular	3
Universitario concluido	4	Muy buena	4	Satisfactoriamente	4	Casi siempre	4	Bueno	4
Posgrado	5	Excelente	5	Totalmente	5	Siempre	5	Muy bueno	5

Fuente: Adaptado de Likert (2014)

Se describe al cuestionario como un conjunto de ítems, que tienen como finalidad obtener información sobre un determinado tema y que son presentados a manera de enunciados, juicios o afirmaciones, cuyas respuestas se expresan en escalas (Hernández, 2010).

Tabla 3: Ficha técnica del cuestionario de gestión del talento humano.

Nombre:	Cuestionario sobre la gestión del talento humano en el la UTAC del PNADP Juntos.
Autora:	Griselda Trinidad Rafael Calderón.
Año:	2018.
Lugar:	Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui (UTAC).
Objetivo:	Medir la gestión del talento humano que se realiza en la UTAC del PNADP Juntos, en base de 32 preguntas.
Duración:	20 minutos.
Aplicación:	Población de servidores de la UTAC del PNADP Juntos.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral.

Nombre:	Cuestionario sobre el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la UTAC del PNADP Juntos.
Autora:	Griselda Trinidad Rafael Calderón.
Año:	2018.
Lugar:	Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui (UTAC).
Objetivo:	Medir el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la UTAC del PNADP Juntos, en base a 20 preguntas.
Duración:	15 minutos.
Aplicación:	Población de servidores de la UTAC del PNADP Juntos.

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez

Para validar los instrumentos del presente trabajo, hemos empleado la “Validación de jueces expertos”, los que han sido seleccionados considerando su formación académica, su experiencia y reconocimiento. Los jueces evalúan la pertinencia del área y la claridad de redacción de los ítems en ambos instrumentos, para lo cual se utilizó una planilla con la siguiente alternativa de puntuación: Totalmente de acuerdo (5), Acuerdo (4), Neutral (3), Desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). Para calcular la concordancia entre jueces se utilizará el procedimiento estadístico conocido como Validación de Aiken.

La V de Aiken es un coeficiente que permite cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de N jueces (Aiken, 1985). Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico (Escrura, 1988). El coeficiente resultante varía entre 0 y 1. Teóricamente podemos obtener respuestas como:

Tabla 5: Niveles de validez para V – de Aiken.

Intervalos	Validez del Instrumento
0	Totalmente en desacuerdo
0,001 – 0,333	Desacuerdo
0,334 – 0,666	Neutro
0,667 – 0,999	Acuerdo
1	Totalmente de acuerdo

Fuente: Adaptado de Escurra (1988)

El factor obtenido para el cuestionario sobre la gestión del talento humano fue de 0.965 y para el cuestionario sobre el desempeño laboral, de 0.966, ambos coeficientes se aproximan a 1. Por tanto se determina que **ambos instrumentos son válidos** pues hay acuerdo entre los jueces expertos.

Tabla 6: Estadística de validez de cuestionarios.

Cuestionario	V – de Aiken	Nivel de validez
Gestión del talento humano	0.965	Acuerdo
Desempeño laboral	0.966	Acuerdo

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

2.4.4. Confiabilidad

Para la presente investigación, la confiabilidad de los instrumentos se ejecutó hallando el coeficiente Alfa de Cronbach, que es el índice de consistencia interna más utilizada para evaluar la confiabilidad. Para la obtención de los coeficientes, se manejó y procesó en el software SPSS (versión 24).

Tabla 7: Niveles de confiabilidad.

Intervalos	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Adaptado de Hernández et al (2014)

El coeficiente que se ha obtenido para el cuestionario gestión del talento humano es 0.875 y para el cuestionario de desempeño laboral, es 0.877; determinándose que **ambos instrumentos tienen una fuerte confiabilidad.**

Tabla 8: Estadística de confiabilidad de los cuestionarios.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Gestión del talento humano	0.875	32
Desempeño laboral	0.877	20

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

2.5. Métodos de análisis de datos

Tabla 9: Pruebas de normalidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CONOCIMIENTO	,950	44	,053
HABILIDAD	,952	44	,067
MOTIVACIÓN	,961	44	,144
ACTITUD	,975	44	,465
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,960	44	,125
DESEMPEÑO LABORAL	,907	44	,002

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Al tener una población de 44 elementos se ha usado la prueba de Shapiro Wilk para el contraste de normalidad, resultando la variable gestión del talento humano y sus 4 dimensiones paramétricas, mientras que la variable desempeño laboral resultó no paramétrica; por lo que el grado de correlación entre ambas variables será medido con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos

El presente trabajo contó con la debida autorización del Jefe de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui del Programa Nacional de apoyo directo a los más pobres - Juntos, los datos fueron recogidos de la población que se investigaba y no fueron adulterados.

Al aplicar los instrumentos se mantuvo en todo momento el anonimato, la imparcialidad, el respeto y la consideración a los encuestados.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Con esta tabla se muestra la equivalencia de la escala de las encuestas con su resultado

Tabla 10: Equivalencia de escalas de las encuestas con sus resultados.

Gestión del talento humano						Desempeño laboral				
Cuestionario				Resultado (SPSS)		Cuestionario	Resultado (SPSS)			
E s c a l a	Técnico superior sin concluir	=	Deficiente	=	Nada	=	Muy mala	Nunca	=	Muy malo
	Técnico superior concluído	=	Regular	=	Escasamente	=	Mala	Casi nunca	=	Malo
	Universitario sin concluir	=	Buena	=	Suficientemente	=	Regular	A veces	=	Regular
	Universitario concluído	=	Muy buena	=	Satisfactoriamente	=	Buena	Casi siempre	=	Bueno
	Posgrado	=	Excelente	=	Totalmente	=	Muy buena	Siempre	=	Muy bueno

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

Gestión del talento humano.

Los resultados sobre la gestión del talento humano se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 11: Categorías de la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	7	15,9	15,9	15,9
	Mala	19	43,2	43,2	59,1
	Regular	11	25,0	25,0	84,1
	Buena	5	11,4	11,4	95,5
	Muy buena	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación: La mayoría de servidores encuestados, sobre todo los awajún y wampis, consideran que la gestión del talento humano realizada en la UTAC es mala; pues no sienten que son instruidos, ni capacitados, ni motivados, ni que les permiten desarrollar sus habilidades adecuadamente por lo que existe preponderancia en el **nivel mala con 43.20%** correspondiente a 19 servidores de la población total. En menor preponderancia los niveles regular, muy mala, buena y muy buena con 25.00%, 15.90%, 11.40% y 4.50% respectivamente.

Desempeño laboral.

Los resultados sobre el desempeño laboral se muestran en la tabla siguiente:

Tabla 12: Categorías de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	4	9,1	9,1	9,1
	Malo	22	50,0	50,0	59,1
	Regular	12	27,3	27,3	86,4
	Bueno	4	9,1	9,1	95,5
	Muy bueno	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Data de cuestionarios sobre el desempeño laboral

Interpretación: La mitad de los servidores encuestados consideran que el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis es malo, puesto que no alcanzan ni la productividad, ni la eficiencia ni los objetivos esperados además de no tener una formación adecuada por lo que existe preponderancia en el **nivel malo con 50.00%** correspondiente a 22 servidores de la población total. En menor preponderancia los niveles regular, muy malo, bueno y muy bueno con 27.30%, 9.10%, 9.10% y 4.50% respectivamente.

Dimensión conocimiento de la gestión del talento humano.

Los resultados sobre la dimensión conocimiento se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 13: Categorías de la dimensión conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	5	11,4	11,4	11,4
	Mala	16	36,4	36,4	47,7
	Regular	10	22,7	22,7	70,5
	Buena	8	18,2	18,2	88,6
	Muy buena	5	11,4	11,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación: Los servidores encuestados, en especial los awajún y wampis, consideran que la gestión de la dimensión conocimiento es mala pues según manifiestan que cuando ingresan la inducción recibida no es buena ni clara y tampoco entienden claramente las instrucciones ni las capacitaciones brindadas en su vida laboral no pareciéndoles provechosas, por lo que existe preponderancia en el **nivel mala con 36.40%** correspondiente a 16 servidores de la población total, en menor preponderancia los niveles regular, buena, muy mala y muy buena con 22.70%, 18.20%, 11.40% y 11.40% respectivamente.

Dimensión habilidad de la gestión del talento humano.

Los resultados sobre la dimensión habilidad se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 14: Categorías de la dimensión habilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	8	18,2	18,2	18,2
	Mala	17	38,6	38,6	56,8
	Regular	3	6,8	6,8	63,6
	Buena	14	31,8	31,8	95,5
	Muy buena	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación: Los servidores encuestados, en su mayoría los awajún y wampis, califican la gestión de la dimensión habilidad como mala, esto debido a que no les permiten desarrollar sus habilidades ni les dan las facilidades para realizar adecuadamente sus funciones, por lo que existe preponderancia en el **nivel mala con 38.60%** correspondiente a 17 servidores de la población total, en menor preponderancia los niveles buena, muy mala, regular y muy buena con 31.80%, 18.20%, 6.80%, y 4.50% respectivamente.

Dimensión motivación de la gestión del talento humano.

Los resultados sobre la dimensión motivación se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 15: Categorías de la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	5	11,4	11,4	11,4
	Mala	12	27,3	27,3	38,6
	Regular	18	40,9	40,9	79,5
	Buena	7	15,9	15,9	95,5
	Muy buena	2	4,5	4,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación: El **40.9%** de los servidores encuestados califica con el **nivel regular** la gestión de la dimensión motivación, esto es porque no se sienten totalmente satisfechos con el apoyo que les brindan, no se sienten apreciados y muchas veces el reconocimiento que les brindan no se ajusta a su realidad cultural, económica ni geográfica. En menor preponderancia los niveles mala, buena, muy mala y muy buena con 27.30%, 15.90%, 11.40% y 4.50% respectivamente.

Se debe mencionar que mientras para los awajún y wampis los niveles preponderantes son regular y malo para los mestizos los son regular y bueno, pues para ellos el apoyo y reconocimiento brindado si es satisfactorio (Ver Gráfico 4 de Anexos).

Dimensión actitud de la gestión del talento humano.

Los resultados sobre la dimensión actitud se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 16: Categorías de la dimensión actitudes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy mala	4	9,1	9,1	9,1
	Mala	11	25,0	25,0	34,1
	Regular	9	20,5	20,5	54,5
	Buena	14	31,8	31,8	86,4
	Muy buena	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación: Este caso es particular, puesto que el 31.8% de los servidores encuestados califica la dimensión actitud con el **nivel buena**. En menor preponderancia los niveles muy mala, regular, muy buena y muy mala con 25.00%, 20.50%, 13.60% y 9.10% respectivamente.

Esta calificación es dada mayoritariamente por servidores mestizos, ya que para los servidores awajún y wampis los niveles con mayor preponderancia son mala y regular, pues consideran que la actitud mostrada por sus superiores no es la mejor y en ocasiones hasta se han sentido discriminados (Ver Gráfico 5 de anexos).

3.2. Contrastación de hipótesis

Con la ayuda de esta tabla obtenemos el grado de relación entre las variables y dimensiones estudiadas:

Tabla 17: Matriz de rango de los coeficientes de correlaciones.

Correlación positiva perfecta	1		
Correlación positiva muy fuerte	0.9	a	0.99
Correlación positiva fuerte	0.75	a	0.89
Correlación positiva media	0.5	a	0.74
Correlación positiva débil	0.25	a	0.49
Correlación positiva muy débil	0.1	a	0.24
Correlación nula	-0.09	a	0.09
Correlación negativa muy débil	-0.1	a	-0.24
Correlación negativa débil	-0.25	a	-0.49
Correlación negativa medial	-0.5	a	-0.74
Correlación negativa fuerte	-0.75	a	-0.89
Correlación negativa muy fuerte	-0.9	a	-0.99
Correlación negativa perfecta	-1		

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014)

3.2.1. Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión del talento humano no tiene relación con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la UTAC Juntos 2018.

Hi: La gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la UTAC Juntos 2018.

Prueba estadística:

Tabla 18: Correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral.

			DIS_GTH	DIS_DL
Rho de Spearman	DIS_GTH	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DIS_DL	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de cuestionarios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Decisión estadística:

Debido a que el valor de significancia (0.000) es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la gestión del talento humano tiene relación positiva fuerte ($Rho = 0.836$) y significativa con la variable de desempeño laboral.

3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

Dimensión conocimiento y desempeño laboral

H₀: La dimensión conocimiento de la gestión del talento humano no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

H₁: La dimensión conocimiento de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

Prueba estadística:

Tabla 19: Correlación entre la dimensión conocimiento y desempeño laboral.

		DIS_CON	DIS_DL
Rho de Spearman	DIS_CON	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,617**
		N	44
DIS_DL	DIS_DL	Coeficiente de correlación	,617**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de cuestionarios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Decisión estadística:

Debido a que el valor de significancia (0.000) es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano tiene relación positiva media ($Rho = 0.617$) y significativa con la variable de desempeño laboral

Dimensión habilidad y desempeño laboral

H₀: La dimensión habilidad de la gestión del talento humano no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la

Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

H₂: La dimensión habilidad de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

Prueba estadística:

Tabla 20: Correlación entre la dimensión habilidad y desempeño laboral.

			DIS_HAB	DIS_DL
Rho de Spearman	DIS_HAB	Coeficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DIS_DL	Coeficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de cuestionarios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Decisión estadística:

Debido a que el valor de significancia (0.000) es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alterna H₂.

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión habilidad de la gestión del talento humano tiene relación positiva media (Rho = 0.658) y significativa con la variable de desempeño laboral

Dimensión motivación y desempeño laboral

H₀: La dimensión motivación de la gestión del talento humano no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

H₃: La dimensión motivación de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

Prueba estadística:

Tabla 21: Correlación entre la dimensión motivación y desempeño laboral.

			DIS_MOT	DIS_DL
Rho de Spearman	DIS_MOT	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DIS_DL	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de cuestionarios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Decisión estadística:

Debido a que el valor de significancia (0.000) es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_3 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión motivación de la gestión del talento humano tiene relación positiva media ($Rho = 0.652$) y significativa con la variable de desempeño laboral

Dimensión actitud y desempeño laboral

H₀: La dimensión actitud de la gestión del talento humano no tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

H₄: La dimensión actitud de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.

Prueba estadística:

Tabla 22: Correlación entre la dimensión actitud y desempeño laboral.

		DIS_ACT	DIS_DL
Rho de Spearman	DIS_ACT	1,000	,754**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	44	44
DIS_DL	DIS_DL	,754**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	44	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Data de cuestionarios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral

Decisión estadística:

Debido a que el valor de significancia (0.000) es menor que 0.01, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_4 .

Por lo tanto, existen evidencias suficientes para afirmar que la dimensión motivación de la gestión del talento humano tiene relación positiva fuerte ($Rho = 0.754$) y significativa con la variable de desempeño laboral

IV. DISCUSIÓN

Esta tesis ha tenido como objetivo general, establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de las comunidades nativas del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018. Con los resultados obtenidos, coeficiente de correlación de 0.836 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.836$, $p = 0.000$), se puede afirmar que existe una relación positiva fuerte y significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que si la gestión del talento humano mejora, el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis también lo hará; y si por el contrario, la gestión del talento humano decayera, el desempeño laboral de estos servidores hará lo mismo.

Este resultado es similar a los encontrados por Chiavenato, I. (2009), el cual refiere que, en la gestión del talento humano en las organizaciones, se ve la implicancia del desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo, este resultado es muy parecido y concuerda con los obtenidos en el estudio realizado por Miguel Alava y Katerine Gómez (2016), en el que se llegó a la conclusión que la administración de los subsistemas de talento humano de la institución está influyendo negativamente en el desempeño laboral de sus servidores, que sería algo parecido a los resultados obtenidos en esta investigación pues la gestión del talento humano del Programa Juntos Amazonas Condorcanqui está influyendo negativamente ya que al ser esta calificada por los encuestados como una mala gestión trae como consecuencia que el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis también sea malo.

Fabián Caicedo (2015), llegó a la conclusión de que “la gestión de talento humano realizada por el área de Recursos Humanos, favorece al empowerment entre los empleados en forma parcial”; Patricia Enriquez (2014) llegó a la conclusión de que “entre mayor sea el grado de estimulación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados”; Consuelo Gonzales (2018) llegó a la conclusión de que “la relación entre la evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el ministerio de agricultura y riego es alta”; Ruth Rojas y Stefany Vilchez (2018) arribaron a la conclusión de que “existe relación significativa entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús”; Celestino Asencio (2017) arribó a la conclusión de que “existe relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral” y Aurora Del Castillo (2017) arribó a la conclusión

de que “existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo”.

Al respecto, podemos decir que los resultados derivados del presente trabajo se condicen con otras investigaciones del mismo tipo pues todas ellas han concluido en que existe relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, con la única variación de que en todos estos estudios la gestión del talento humano ha contribuido positivamente en el desempeño laboral de los servidores, pues ha producido una mejora en él. Mientras que, como ya se ha mencionado anteriormente en el programa Juntos Amazonas Condorcanqui su influencia es negativa pues al ser esta calificada por los encuestados como mala conlleva a que el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis también sea malo.

Con respecto a la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis, los resultados obtenidos, coeficiente de correlación de 0.617 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.617$, $p = 0.000$), permiten afirmar que existe relación positiva media y significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que si la gestión de la dimensión conocimiento mejora el desempeño laboral también lo hará y si por el contrario decayera el desempeño laboral también lo hará.

Un resultado parecido obtuvo Kelly Quezada (2017), pues concluyó que falta capacitación y que esta es necesaria para incrementar la productividad y mejorar el desempeño laboral de los trabajadores; en este estudio se ha determinado que en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui la gestión de la dimensión conocimiento es mala y por ende el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis también es malo, coincidiendo con lo obtenido por Kelly Quezada. Miguel Alava y Katerine Gómez (2016), en su investigación, también concluyen que las deficiencias en los procesos de capacitación e inducción influyen negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, resultado que coincide con el obtenido en esta investigación. Aurora Del Castillo (2017) concluyó también que “existe relación significativa entre el conocimiento con el desempeño laboral de los trabajadores” coincidiendo con los resultados obtenidos en la presente investigación. En resumen los resultados de estas investigaciones ratifican los obtenidos en esta investigación pues coinciden plenamente. Por lo tanto se puede afirmar que la dimensión conocimiento de la gestión talento humano tiene una relación directa y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores.

En cuanto a la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y desempeño de los servidores awajún y wampis, los resultados obtenidos, coeficiente de correlación de 0.658 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.658$, $p = 0.000$), permiten afirmar que existe relación positiva media y significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que, si la gestión de la dimensión habilidad mejora, el desempeño laboral también lo hará; y, si por el contrario decayera, el desempeño laboral también lo hará.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Miguel Alava y Katerine Gómez (2016) en el que concluyen que una insatisfacción en el aprovechamiento de las capacidades técnicas de los trabajadores repercute en el desempeño laboral de los trabajadores. Celestino Asencio (2017) en su investigación concluye que existe una relación directa entre las capacidades y el desempeño laboral de los trabajadores. También Ruth Rojas y Stefany Vilchez (2018) en su trabajo de investigación llegan a la conclusión de que “existe una relación estadísticamente significativa entre las capacidades y el desempeño laboral” e igualmente Aurora Del Castillo (2017) también concluye que “existe relación significativa entre las habilidades con el desempeño laboral de los trabajadores”. Por consiguiente se puede decir que el resultado de este trabajo de investigación, con respecto a la dimensión habilidad de la gestión del talento humano es ratificado por coincidir con los trabajos de investigación mencionados anteriormente, por lo tanto se puede afirmar que existe relación directa y significativa entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

Para la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis, los resultados obtenidos, coeficiente de correlación de 0.652 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.652$, $p = 0.000$), permiten afirmar que existe relación positiva media y significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que si la gestión de la dimensión motivación mejora, el desempeño laboral también lo hará; y si por el contrario decayera, el desempeño laboral también lo hará.

Aurora Del Castillo (2017) concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. De igual forma Patricia Enriquez (2014) manifiesta que se puede afirmar que “entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados”. Celestino Asencio (2017) también concluye que hay relación entre la dimensión compensación del personal de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Y Kelly Quezada (2017) concluye que la falta de motivación genera un problema en el desempeño laboral de los trabajadores, este resultado es bastante similar al

obtenido en este trabajo, ya que en la Unidad Territorial Amazonas condorcanqui los servidores awajún y wampis no se sienten motivados lo cual se ve reflejado en su mal desempeño laboral. En resumen, los resultados de estos trabajos de investigación tienen mucha coincidencia con el obtenido en esta investigación, lo que lleva a ratificar que existe relación directa y significativa entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores.

Con respecto a la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis, los resultados obtenidos, coeficiente de correlación de 0.754 y un valor de significancia de 0.000 ($Rho = 0.754, p = 0.000$), permiten afirmar que existe relación positiva fuerte y significativa entre ambas variables. Esto quiere decir que si la gestión de la dimensión actitud mejora, el desempeño laboral también lo hará; y si por el contrario decayera, el desempeño laboral también lo hará.

Este resultado es ratificado con el obtenido por Aurora Del Castillo (2017) quien en su tesis para obtener el grado de maestra concluye que existe relación significativa entre las actitudes con el desempeño laboral de los trabajadores. Lo cual lleva a manifestar que indudablemente hay relación directa y significativa entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis; es decir que para que haya mejora en el desempeño laboral del trabajador es necesario mejorar la gestión de la dimensión actitud.

Por otra parte también se debe mencionar que en la gestión del talento humano de la UTAC el nivel que ha obtenido mayor porcentaje ha sido el de mala con un 43.2% esto probablemente se deba a que los servidores awajún y wampis principalmente consideran que no son instruidos, ni capacitados, ni motivados, ni que les permiten desarrollar sus habilidades adecuadamente y se sienten desplazados por los servidores mestizos; mientras que el nivel con menor porcentaje ha sido el de muy buena con 4.5%.

En el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la UTAC el nivel que tiene mayor porcentaje es el de malo con 50% esto es debido a que los servidores mencionados no alcanzan ni la productividad, ni la eficiencia ni los objetivos esperados además de no tener una formación adecuada; mientras que el nivel con menor porcentaje ha sido el de muy bueno con 4.5%.

Con estos resultados se puede ver que efectivamente la gestión del talento humano tiene una influencia directa pero negativa en el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui del Programa Juntos 2018. Esto

significa que la gestión del talento humano, según la apreciación de los encuestados, no está funcionando efectivamente, principalmente con los servidores awajún y wampis. Pues los encuestados manifiestan que en la gestión del talento humano no se considera un trato igualitario a todo el personal, las capacitaciones brindadas sólo se dan en la lengua oficial sin considerar la lengua predominante de la zona y a pesar de que ellos hablan el castellano existe terminología que les cuesta mucho entender y que tampoco toman en cuenta su perspectiva cultural viéndose esto reflejado en su pobre desempeño laboral.

También podemos advertir, del presente estudio, que si bien la gestión del talento humano en general es calificada como mala con un 43.20% hay diferencia entre la apreciación de los servidores mestizos y la de los servidores awajún y wampis. Mientras que para el servidor mestizo la calificación con mayor porcentaje es la de regular con un 33.33%, para el servidor awajún y wampis la calificación con mayor porcentaje es la de mala con un 56.52%. Mientras que el servidor mestizo distribuye la calificación de la gestión del talento humano de la UTAC entre los cinco niveles existentes (muy mala: 4.76%, mala: 28.57%, regular: 33.33%, buena: 23.81% y muy buena: 9.52%), el servidor awajún y wampis distribuye la calificación de la gestión del talento humano solamente entre los niveles muy mala (26.09%), mala (56.52%) y regular (17.39%). Esta lectura permite ratificar que para el servidor awajún y wampis la gestión del talento humano no es efectiva y por ello, su mal desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la UTAC. Esta se evidenció a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.836 y un valor de significancia de 0.000, lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.836, p < 0.01$).
2. Existe relación entre la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la UTAC. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.617 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite afirmar que hay una relación positiva media y significativa entre la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.617, p < 0.01$).
3. Existe relación entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la UTAC. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.658 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva media y significativa entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.603, p < 0.01$).
4. Existe relación entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.652 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva media y significativa entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.652, p < 0.01$).
5. Existe relación entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.754 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($Rho = 0.754, p < 0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Es necesario realizar una gestión del talento humano con pertinencia cultural, es decir una gestión libre de discriminación, que incorpore la perspectiva cultural de todos los trabajadores integrando sistemas tradicionales y modernos. Por eso es fundamental conocer el contexto sociocultural de la UTAC y verificar si la institución cuenta con las capacidades instaladas necesarias para gestionar la diversidad cultural.
2. El área de recursos humanos debe tener mayor coordinación con el personal responsable de la UTAC para lograr mejorar las políticas empleadas en la gestión del talento humano. Ya que, como se ha podido ver, estas son muy centralizadas y no toman en cuenta la realidad de la UTAC lo que se ve reflejado en el mal desempeño laboral del servidor awajún y wampis. Es necesario que las políticas establecidas estén acorde con la realidad geográfica, cognoscitiva, cultural e idiosincrasia de todo el personal del programa Juntos Amazonas Condorcanqui y no se asuma equivocadamente que todo funciona conforme a la realidad de los llamados mestizos.
3. Al gestionar los conocimientos y habilidades de los servidores el área responsable debe considerar que una buena parte de los servidores que van a campo son awajún y wampis y que ellos a pesar de ser bilingües, por ser Condorcanqui una provincia de frontera, no han tenido una buena base formativa; razón por la cual no pueden aprovechar en su totalidad las inducciones, capacitaciones, ni el material proporcionado; por lo que debería considerarse utilizar una metodología bilingüe o más simple y didáctica que permita, sobre todo a los servidores awajún y wampis, maximizar el aprovechamiento de éstas y les permita además desarrollar sus habilidades, lo cual se vería reflejado en su desempeño laboral.
4. Es clave la motivación del personal y también la actitud que ellos perciben de sus superiores y compañeros; por lo que se deben establecer políticas de gestión en las que se tome en cuenta los requerimientos y verdaderas necesidades de los trabajadores, principalmente de los awajún y wampis, para así mejorar e incrementar su motivación. Por esto es importante que se ahonde más en lo que realmente necesitan, involucrarse más con ellos, conocerlos más, conocer más sobre su geografía, cultura e idiosincrasia; que noten y reconozcan una mejor actitud hacia ellos por parte de la institución, una mayor comprensión, más apoyo y reconocimiento; así se sentirán identificados con la institución y motivados viéndose esto reflejado en un mejor desempeño laboral.

VII.REFERENCIAS

- Acencios Trujillo, Celestino. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016. Lima, Perú. Universidad César Vallejo.
- Ahmad, S., & Schroeder, R.G. (2003). The impact of human resource management practices on operational performance: Recognizing country and industry differences. *Journal of Operations Management*, 21(1), 19-43.
- Alava, M. y Gómez, K. (2016). Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Alles, M. (2012). Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Garnica S.A.
- Arias Galicia, L. (2010) Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño. Editorial Trillas de C. V. 5ta Edición.
- Athey, R. (2008). It's 2008: Do You Know Where Your Talent Is? Why Acquisition And Retention Strategies Don't Work. A Deloitte Research Study, Deloitte Development LLC.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: administración, económica, humanidades y ciencias sociales. Colombia. Colombia: Pearson Educación. 3ra Edición.
- Blumen, L. J., Chaleff, I. y Riggio R. E. (2008). The art of followerhip. San Francisco, CA: Warren Bennis Book.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S.J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 9.
- Brito Fernández, Héctor (1987) Relaciones Humanas y Desarrollo de Personal. Tercera Edición.
- Chiavenato I. Gestión de talento humano. 3a ed. México: McGraw-Hill; 2009. Pág. 9, 250.
- Chiavenato, Idalberto. (2019). Administración del talento humano. Recuperado el 01 de mayo del 2019 de <https://www.pwc.com/py/es/servicios/recursos-humanos/herramientas-para-administrar-recursos-humanos.html>.

- Coleman, V y Borman, W. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource management review*, 10 (1), 25 – 45.
- Condori Mamani, Miriam. (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 maestría). Puno, Perú. Universidad Nacional del Altiplano.
- Conexión ESAN. (2015). ¿Cómo medir las competencias de tus colaboradores?. Recuperado el 06 de junio del 2019 de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/05/como-medir-competencias-de-colaboradores/>.
- De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. Caracas, Venezuela. *Revista Laurus*, vol. 12, núm. Ext, 2006, pp. 10-27. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Del Castillo Mendez, Aurora. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de maestría). Lima, Perú. Universidad César Vallejo.
- Ecured. (2019). Desempeño laboral. Recuperado el 01 de mayo del 2019 de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
- Edenred. (2019). Cuatro formas de evaluación del desempeño laboral. Recuperado el 06 de junio del 2019 de <https://www.edenred.es/blog/como-evaluar-rendimiento-empleados/>.
- Ellemers, N., De Gilder y Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of management review*. 29, 459-478.
- Eumed.net. (2014). Estrategias de competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas vinícolas de la ruta del vino del valle de guadalupe, en baja california, México. Recuperado el 07 de junio del 2019 de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/lmr/variables.html>.
- Explorable, Think outside the box. (2019). Muestreo no probabilístico. Recuperado el 11 de junio del 2019 de <https://explorable.com/es/muestreo-no-probabilistico>.
- García Guadalupe, Jeancarlo. (2018). Revisión de la instrumentación de las tesis de la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional de Educación durante el periodo 2012-2014. Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado el 10 de julio del 2019 de <http://www.une.edu.pe/l-Congreso-Nacional->

Educaci%C3%B3n-Exito-Siglo-XXI/Martes-

13/07_l%20Congreso%20Nacional%20Educaci%C3%B3n%20PONENCIA.pdf.

- Gonzales Victoriano, Consuelo. (2018). Evaluación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el Ministerio de Agricultura y Riego 2017. (Tesis de maestría). Lima, Perú. Universidad César Vallejo.
- Grau, Agustín. (2016). Talento humano. Qué es y cómo puedes gestionarlo para obtener ingresos con él. Recuperado el 08 de junio del 2019 de <https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/>.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. D.F. de México, México. Editorial Mc Graw – Hill, Interamericana S.A. 6ta Edición.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). The Motivation to work. Nueva York: Editorial Wiley
- Ibacache, Roberto. (2019). Gestión del talento humano: definición de talento humano. Recuperado el 03 de junio del 2019 de <https://es.scribd.com/doc/312664647/Definicion-de-Talento-Humano>.
- IMF Business School. (2017). La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH. Recuperado el 06 de junio del 2019 de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/evaluacion-desempeno/la-evaluacion-del-desempeno-laboral-y-la-gestion-de-rrhh/>.
- IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). (2016). Talent Management and Organizational Performance: An Empirical Study in Retail Sector in Sylhet City, Bangladesh. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 10. Ver. IV (October. 2016), PP 11-18. Recuperado el 10 de junio del 2019 de www.iosrjournals.org. DOI: 10.9790/487X-1810041118.
- Knight, K., & Latreille, P. (1996). Apprenticeship training and day release in UK engineering: some cross-sectorial evidence. *British Journal of Industrial Relations*, 34 (2), 307 - 313.
- Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 357-371.
- Lastras, Silvia. (2018). Las 4 dimensiones en la gestión de Recursos Humanos. Recuperado el 04 de junio dl 2019 de <https://www.audalianexia.com/blog/las-4-dimensiones-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>.
- Management Today. (1986). Clásicos de la Gerencia. *Management Today*, 41 - 45.

- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. United States of America: Start Publishing LLC.
- Matos, Farides. *Escuela de organización industrial*. (2013). Evaluación del desempeño laboral. Recuperado el 06 de junio del 2019 de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>.
- Mc Clelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". Harvard University, 14.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. (2001). *Research in education*.
- Medina Cevasco, Sandra. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa*. Chimbote 2017. (Tesis de maestría). Ancash, Perú. Universidad César Vallejo.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., y Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Nelson. D. L. y Cooper, C. L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. Londres (Sage); K.S. Cameron, J.E. Dutton y R.E. Quinn (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler. F. Luthans y c.m. youssef. (2007). *Emerging Positive Organizational Behavior*. *Journal of Management*.
- Orozco Araoz, Evelyn. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*, 2018. (Tesis de maestría). Lima, Perú. Universidad César Vallejo.
- Ortiz, K. y Angulo, T. (2016). *Evaluación de la gestión del talento humano en la Cooperativa integral de transporte de turbaco "COOTRANSTUR"*. (Tesis de maestría). Cartagena, Colombia. Universidad de Cartagena.
- Paredes Bonifacio, Elida. (2017). *Propuesta de evaluación de desempeño de personal en la Municipalidad Provincial de Huaylas, distrito de Caraz*, 2017. (Tesis de maestría). Ancash, Perú. Universidad César Vallejo.
- Polsky, D. (1999). Changing consequences of job separation. *Industrial and Labor Relations Review*.
- Porter, M. E. (1998). *Competitive Strategy - Techniques for Analyzing Industries and competitors*. New York: The Free Press.

- Psicología y empresa. (2019). El talento humano y las competencias: conceptos. Recuperado el 08 de julio del 2019 de <https://psicologiayempresa.com/el-talento-humano-y-las-competencias-conceptos.html>.
- Quezada Vélez, Kelly. (2017). Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa DISTEMCA S.A. (Tesis de maestría). Guayaquil, Ecuador. Universidad de Guayaquil.
- Robbins, Stephen. (2004). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Pearson Education. 10ma Edición.
- Rodríguez. (2015). BLOGSPOT: Dimensiones de la gestión del talento humano. Recuperado el 25 de abril del 2019 de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>.
- Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018. (Tesis de maestría). Lima, Perú. Universidad César Vallejo.
- Sanín, J. y Salanova, M. (2014) Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. Colombia. Universitas Psychologica.
- Solano Silva, Dante. (2015). Servicios públicos con pertinencia cultural: Guía para la aplicación del enfoque intercultural en la gestión de servicios públicos. Lima, Perú. Ministerio de Cultura del Perú. Hecho en el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-06016. ISBN: 978-612-4126-45-1. Impreso por: Grafiluz R&S S.A.C. Primera Edición.
- Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). Motivation and work behavior. New York, NY: McGraw-Hill.
- Técnicas de estudio. (2019). Metodología de la investigación: definiciones operacionales. Recuperado el 07 de junio del 2019 de <https://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion36.htm>.
- Thgestión. (2015). Gestión del talento humano. Recuperado el 25 de abril del 2019 de <http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>.
- Vara Horna, Arístides. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima, Perú. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.

- Vejarano, V. y Jurado, C. (2002). Análisis y evaluación del clima organizacional para mejorar el desempeño del personal administrativo en la Universidad Señor de Sipán S.A.C. Chiclayo, Perú. Editorial Eximpress.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S. y Schmidt, F. L. (2002). The moderating influence of job performance dimensions on convergence of supervisory and peer ratings of job performance: Unconfounding construct-level convergence and rating difficulty. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 345-354.

ANEXOS

ANEXO 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUECES EXPERTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre la Gestión del talento humano

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018”.

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión del talento humano en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Evaluar la gestión del talento humano que se realiza en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: JUAN CARLOS HINOSTROZA LA TORRE

Formación académica: MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Área de experiencia profesional: GESTIÓN PÚBLICA

Cargo actual: Auditor

Institución: Contraloría General de la República

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Conocimientos:											
1.	¿Cuál es tu grado de instrucción?					X					X
2.	¿Entiendes claramente el castellano?				X						X
3.	Cuando te incorporaste a la UTAC, la inducción que recibiste para la ejecución de tus labores fue:			X					X		
4.	¿Se te ha explicado claramente cuales son los distintos procesos operativos de la UTAC?					X					X
5.	¿Comprendes claramente las capacitaciones brindadas por la institución?					X					X
6.	¿Te parecen provechosas las capacitaciones que brinda la institución?					X					X
7.	¿Has recibido información clara sobre las metas y objetivos de la institución?			X					X		
8.	¿Crees que podrías mejorar tu desempeño en el trabajo?			X							X
Habilidades:											
9.	¿Tienes el tiempo necesario para realizar tus actividades?				X						X
10.	¿Tienes las habilidades necesarias para realizar correctamente tu trabajo?					X					X
11.	¿Te cansa desempeñar tus funciones?			X							X
12.	¿Te permiten desarrollar todas tus habilidades?					X					X
13.	¿Crees que por tu origen te es más fácil realizar el trabajo de campo?					X					X
14.	¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo de gabinete?					X					X
15.	¿Necesitas un trato diferenciado?			X					X		
16.	¿Solucionas los problemas que se te presentan?					X					X
Motivación:											
17.	¿Estás satisfecho con tu equipo de trabajo?			X							X
18.	¿Reconocen tu potencial?					X					X
19.	¿Recibes apoyo por parte de tu superior?					X					X
20.	¿Sientes que tu desempeño es apreciado por otros?			X							X
21.	¿Recibes algún tipo de compensación por el cumplimiento de metas en tu trabajo?					X			X		
22.	¿Estás satisfecho con el sistema de incentivos que tiene el Programa?					X			X		
23.	¿Te pagan suficiente por lo que haces?			X							X
24.	¿Toman en cuenta tu opinión?			X							X
Actitudes:											
25.	¿Te sientes seguro dentro de las instalaciones de la UTAC?			X							X
26.	¿Tus superiores te ayudan a solucionar tus problemas?			X					X		
27.	¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?				X						X
28.	¿Te sientes discriminado?			X							X
29.	¿Les brindan la indumentaria y equipo adecuado para realizar su trabajo de campo?			X					X		
30.	¿Realizan actividades recreacionales?			X							X
31.	¿Le recomendarías este trabajo a un amigo?					X					X
32.	¿Te sientes contento de trabajar aquí?					X					X

Observaciones o sugerencias: Mejorar un poco la redacción de algunas preguntas.

Fecha: 28/05/2019



Firma del Juez experto:

[Handwritten signature]

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral de los servidores públicos awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: JUAN CARLOS HINOSTROZA LA TORRE

Formación académica: MAGÍSTER EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Área de experiencia profesional: GESTIÓN PÚBLICA

Cargo actual: Auditor

Institución: Contraloría General de la República

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Productividad:											
1.	Cumplen oportunamente con todas las actividades que se les asignan.				X						X
2.	Manejan varios procesos operativos a la vez.					X					X
3.	Usan los recursos de manera eficiente.				X						X
4.	Las actividades que realizan cumplen con las normas de calidad que tiene el programa.					X			X		
5.	Consiguen los objetivos o metas trazadas.				X						X
Eficiencia:											
6.	Son proactivos.					X			X		
7.	Realizan correctamente las actividades que se les asignan.				X				X		
8.	Durante el horario de trabajo sólo realizan actividades laborales.				X						X
9.	Requieren de supervisión constante.				X						X
10.	Buscan solucionar adecuadamente las dificultades que se les presentan.					X					X
Conocimiento o formación adquirida:											
11.	Respetan las reglas de la institución.				X						X
12.	Poseen los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñan.					X			X		
13.	Aprovechan al 100% las capacitaciones brindadas por la institución.					X					X
14.	Aceptan críticas constructivas.					X					X
15.	Siguen correctamente las instrucciones dadas por sus superiores.				X						X
Objetivos conseguidos:											
16.	Integran fácilmente a su grupo a sus compañeros mestizos.				X						X
17.	Cooperan con su grupo de trabajo.				X						X
18.	Demuestran compromiso para alcanzar las metas.					X					X
19.	Responden positivamente a los esfuerzos extras que les piden.				X				X		
20.	Alcanzan los resultados esperados.					X					X

Observaciones o sugerencias: Mejoras la redacción de algunas preguntas.

Fecha: 28 / 05 / 2019



Firma del Juez experto: [Handwritten Signature]

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre la Gestión del talento humano

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión del talento humano en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Evaluar la gestión del talento humano que se realiza en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: SOLEDAD LILIANA FLORES-NAVEDA TORRES

Formación académica: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Área de experiencia profesional: GESTIÓN PÚBLICA

Cargo actual: RESPONSABLE DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO SUBERNAMENTAL

Institución: GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Conocimientos:											
1.	¿Cuál es tu grado de instrucción?					X					X
2.	¿Entiendes claramente el castellano?					X					X
3.	Cuando te incorporaste a la UTAC, la inducción que recibiste para la ejecución de tus labores fue:					X					X
4.	¿Se te ha explicado claramente cuales son los distintos procesos operativos de la UTAC?					X					X
5.	¿Comprendes claramente las capacitaciones brindadas por la institución?					X					X
6.	¿Te parecen provechosas las capacitaciones que brinda la institución?					X					X
7.	¿Has recibido información clara sobre las metas y objetivos de la institución?					X					X
8.	¿Crees que podrías mejorar tu desempeño en el trabajo?					X					X
Habilidades:											
9.	¿Tienes el tiempo necesario para realizar tus actividades?					X					X
10.	¿Tienes las habilidades necesarias para realizar correctamente tu trabajo?					X					X
11.	¿Te cansa desempeñar tus funciones?					X					X
12.	¿Te permiten desarrollar todas tus habilidades?					X					X
13.	¿Crees que por tu origen te es más fácil realizar el trabajo de campo?					X					X
14.	¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo de gabinete?					X					X
15.	¿Necesitas un trato diferenciado?					X					X
16.	¿Solucionas los problemas que se te presentan?					X					X
Motivación:											
17.	¿Estás satisfecho con tu equipo de trabajo?					X					X
18.	¿Reconocen tu potencial?					X					X
19.	¿Recibes apoyo por parte de tu superior?					X					X
20.	¿Sientes que tu desempeño es apreciado por otros?					X					X
21.	¿Recibes algún tipo de compensación por el cumplimiento de metas en tu trabajo?					X					X
22.	¿Estás satisfecho con el sistema de incentivos que tiene el Programa?					X					X
23.	¿Te pagan suficiente por lo que haces?					X					X
24.	¿Toman en cuenta tu opinión?					X					X
Actitudes:											
25.	¿Te sientes seguro dentro de las instalaciones de la UTAC?					X					X
26.	¿Tus superiores te ayudan a solucionar tus problemas?					X					X
27.	¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?					X					X
28.	¿Te sientes discriminado?					X					X
29.	¿Les brindan la indumentaria y equipo adecuado para realizar su trabajo de campo?					X					X
30.	¿Realizan actividades recreacionales?					X					X
31.	¿Le recomendarías este trabajo a un amigo?					X					X
32.	¿Te sientes contento de trabajar aquí?					X					X

Observaciones o sugerencias: _____

Fecha: 28/05/2019



Firma del Juez experto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral de los servidores públicos awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: SOLEDAD LILIANA FLORES - NAUEDA TORRES

Formación académica: DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Área de experiencia profesional: GESTIÓN PÚBLICA

Cargo actual: RESPONSABLE DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO GOBERNAMENTAL

Institución: GOBIERNO REGIONAL DE LA LIBERTAD

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Productividad:											
	1. Cumplen oportunamente con todas las actividades que se les asignan.					X					X
	2. Manejan varios procesos operativos a la vez.					X					X
	3. Usan los recursos de manera eficiente.					X					X
	4. Las actividades que realizan cumplen con las normas de calidad que tiene el programa.					X					X
	5. Consiguen los objetivos o metas trazadas.					X					X
Eficiencia:											
	6. Son proactivos.					X					X
	7. Realizan correctamente las actividades que se les asignan.					X					X
	8. Durante el horario de trabajo sólo realizan actividades laborales.					X					X
	9. Requieren de supervisión constante.					X					X
	10. Buscan solucionar adecuadamente las dificultades que se les presentan.					X					X
Conocimiento o formación adquirida:											
	11. Respetan las reglas de la institución.					X					X
	12. Poseen los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñan.					X					X
	13. Aprovechan al 100% las capacitaciones brindadas por la institución.					X					X
	14. Aceptan críticas constructivas.					X					X
	15. Siguen correctamente las instrucciones dadas por sus superiores.					X					X
Objetivos conseguidos:											
	16. Integran fácilmente a su grupo a sus compañeros mestizos.					X					X
	17. Cooperan con su grupo de trabajo.					X					X
	18. Demuestran compromiso para alcanzar las metas.					X					X
	19. Responden positivamente a los esfuerzos extras que les piden.					X					X
	20. Alcanzan los resultados esperados.					X					X

Observaciones o sugerencias: _____

Fecha: 28/05/2019



Firma del Juez experto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre la Gestión del talento humano

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión del talento humano en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Evaluar la gestión del talento humano que se realiza en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: Alexis Enrique Poma Vargas

Formación académica: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Área de experiencia profesional: Gestión Pública

Cargo actual: Auditor del OCI del Gobierno Regional de La Libertad.

Institución: Gobierno Regional de La Libertad

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Conocimientos:											
1.	¿Cuál es tu grado de instrucción?				X						X
2.	¿Entiendes claramente el castellano?				X						X
3.	Cuando te incorporaste a la UTAC, la inducción que recibiste para la ejecución de tus labores fue:					X					X
4.	¿Se te ha explicado claramente cuales son los distintos procesos operativos de la UTAC?					X					X
5.	¿Comprendes claramente las capacitaciones brindadas por la institución?					X					X
6.	¿Te parecen provechosas las capacitaciones que brinda la institución?					X					X
7.	¿Has recibido información clara sobre las metas y objetivos de la institución?					X					X
8.	¿Crees que podrías mejorar tu desempeño en el trabajo?					X					X
Habilidades:											
9.	¿Tienes el tiempo necesario para realizar tus actividades?					X					X
10.	¿Tienes las habilidades necesarias para realizar correctamente tu trabajo?					X					X
11.	¿Te cansa desempeñar tus funciones?					X					X
12.	¿Te permiten desarrollar todas tus habilidades?					X					X
13.	¿Crees que por tu origen te es más fácil realizar el trabajo de campo?					X					X
14.	¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo de gabinete?					X					X
15.	¿Necesitas un trato diferenciado?				X						X
16.	¿Solucionas los problemas que se te presentan?					X					X
Motivación:											
17.	¿Estás satisfecho con tu equipo de trabajo?				X						X
18.	¿Reconocen tu potencial?					X					X
19.	¿Recibes apoyo por parte de tu superior?					X					X
20.	¿Sientes que tu desempeño es apreciado por otros?					X					X
21.	¿Recibes algún tipo de compensación por el cumplimiento de metas en tu trabajo?					X					X
22.	¿Estás satisfecho con el sistema de incentivos que tiene el Programa?					X					X
23.	¿Te pagan suficiente por lo que haces?					X					X
24.	¿Toman en cuenta tu opinión?					X					X
Actitudes:											
25.	¿Te sientes seguro dentro de las instalaciones de la UTAC?					X					X
26.	¿Tus superiores te ayudan a solucionar tus problemas?					X					X
27.	¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?					X					X
28.	¿Te sientes discriminado?					X					X
29.	¿Les brindan la indumentaria y equipo adecuado para realizar su trabajo de campo?					X					X
30.	¿Realizan actividades recreacionales?					X					X
31.	¿Le recomendarías este trabajo a un amigo?					X					X
32.	¿Te sientes contento de trabajar aquí?					X					X

Observaciones o sugerencias: _____



Fecha: 28 de Mayo de 2019

Firma del Juez experto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral de los servidores públicos awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: Alexis Enrique Poma Vargas

Formación académica: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Área de experiencia profesional: Gestión Pública

Cargo actual: Auditor del OCI del Gobierno Regional de La Libertad

Institución: Gobierno Regional de La Libertad

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Productividad:											
1.	Cumplen oportunamente con todas las actividades que se les asignan.					X					X
2.	Manejan varios procesos operativos a la vez.					X					X
3.	Usan los recursos de manera eficiente.					X					X
4.	Las actividades que realizan cumplen con las normas de calidad que tiene el programa.					X					X
5.	Consiguen los objetivos o metas trazadas.					X					X
Eficiencia:											
6.	Son proactivos.					X					X
7.	Realizan correctamente las actividades que se les asignan.				X						X
8.	Durante el horario de trabajo sólo realizan actividades laborales.				X						X
9.	Requieren de supervisión constante.					X					X
10.	Buscan solucionar adecuadamente las dificultades que se les presentan.					X					X
Conocimiento o formación adquirida:											
11.	Respetan las reglas de la institución.				X						X
12.	Poseen los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñan.					X					X
13.	Aprovechan al 100% las capacitaciones brindadas por la institución.					X					X
14.	Aceptan críticas constructivas.					X					X
15.	Siguen correctamente las instrucciones dadas por sus superiores.					X					X
Objetivos conseguidos:											
16.	Integran fácilmente a su grupo a sus compañeros mestizos.				X						X
17.	Cooperan con su grupo de trabajo.				X						X
18.	Demuestran compromiso para alcanzar las metas.					X					X
19.	Responden positivamente a los esfuerzos extras que les piden.					X					X
20.	Alcanzan los resultados esperados.					X					X

Observaciones o sugerencias: _____

Fecha: 28 de Mayo de 2019



Firma del Juez experto:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre la Gestión del talento humano

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión del talento humano en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Evaluar la gestión del talento humano que se realiza en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: Griselda Avato Alvarado

Formación académica: Psicóloga

Área de experiencia profesional: Psicología del lenguaje

Cargo actual: Consultora particular y terapeuta

Institución: Consultora particular

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los items del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Conocimientos:											
1.	¿Cuál es tu grado de instrucción?				X						X
2.	¿Entiendes claramente el castellano?					X					X
3.	Cuando te incorporaste a la UTAC, la inducción que recibiste para la ejecución de tus labores fue:					X					X
4.	¿Se te ha explicado claramente cuales son los distintos procesos operativos de la UTAC?					X					X
5.	¿Comprendes claramente las capacitaciones brindadas por la institución?					X					X
6.	¿Te parecen provechosas las capacitaciones que brinda la institución?					X					X
7.	¿Has recibido información clara sobre las metas y objetivos de la institución?					X					X
8.	¿Crees que podrías mejorar tu desempeño en el trabajo?					X					X
Habilidades:											
9.	¿Tienes el tiempo necesario para realizar tus actividades?					X					X
10.	¿Tienes las habilidades necesarias para realizar correctamente tu trabajo?					X					X
11.	¿Te cansa desempeñar tus funciones?					X					X
12.	¿Te permiten desarrollar todas tus habilidades?					X					X
13.	¿Crees que por tu origen te es más fácil realizar el trabajo de campo?					X					X
14.	¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo de gabinete?					X					X
15.	¿Necesitas un trato diferenciado?					X					X
16.	¿Solucionas los problemas que se te presentan?					X					X
Motivación:											
17.	¿Estás satisfecho con tu equipo de trabajo?					X					X
18.	¿Reconocen tu potencial?					X					X
19.	¿Recibes apoyo por parte de tu superior?					X					X
20.	¿Sientes que tu desempeño es apreciado por otros?					X					X
21.	¿Recibes algún tipo de compensación por el cumplimiento de metas en tu trabajo?					X					X
22.	¿Estás satisfecho con el sistema de incentivos que tiene el Programa?					X					X
23.	¿Te pagan suficiente por lo que haces?					X					X
24.	¿Toman en cuenta tu opinión?					X					X
Actitudes:											
25.	¿Te sientes seguro dentro de las instalaciones de la UTAC?				X						X
26.	¿Tus superiores te ayudan a solucionar tus problemas?					X					X
27.	¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?					X					X
28.	¿Te sientes discriminado?					X					X
29.	¿Les brindan la indumentaria y equipo adecuado para realizar su trabajo de campo?					X					X
30.	¿Realizan actividades recreacionales?					X					X
31.	¿Le recomendarías este trabajo a un amigo?					X					X
32.	¿Te sientes contento de trabajar aquí?					X					X

Observaciones o sugerencias: _____

Fecha: 29-05-2019



Firma del Juez experto: _____

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral de los servidores públicos awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: Griselda Chualo Alvarado

Formación académica: Psicóloga

Área de experiencia profesional: Psicología del lenguaje

Cargo actual: Consultora pedagógica y terapéutica

Institución: Consultoría particular

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Productividad:											
	1. Cumplen oportunamente con todas las actividades que se les asignan.					X					X
	2. Manejan varios procesos operativos a la vez.					X					X
	3. Usan los recursos de manera eficiente.					X					X
	4. Las actividades que realizan cumplen con las normas de calidad que tiene el programa.					X					X
	5. Consiguen los objetivos o metas trazadas.					X					X
Eficiencia:											
	6. Son proactivos.					X					X
	7. Realizan correctamente las actividades que se les asignan.					X					X
	8. Durante el horario de trabajo sólo realizan actividades laborales.					X					X
	9. Requieren de supervisión constante.					X					X
	10. Buscan solucionar adecuadamente las dificultades que se les presentan.					X					X
Conocimiento o formación adquirida:											
	11. Respetan las reglas de la institución.					X					X
	12. Poseen los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñan.					X					X
	13. Aprovechan al 100% las capacitaciones brindadas por la institución.					X					X
	14. Aceptan críticas constructivas.					X					X
	15. Siguen correctamente las instrucciones dadas por sus superiores.					X					X
Objetivos conseguidos:											
	16. Integran fácilmente a su grupo a sus compañeros mestizos.					X					X
	17. Cooperan con su grupo de trabajo.					X					X
	18. Demuestran compromiso para alcanzar las metas.					X					X
	19. Responden positivamente a los esfuerzos extras que les piden.					X					X
	20. Alcanzan los resultados esperados.					X					X

Observaciones o sugerencias: _____

Fecha: 29-05-2019



Firma del Juez experto: _____

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre la Gestión del talento humano

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la gestión del talento humano en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Evaluar la gestión del talento humano que se realiza en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: Katherine Roxana Arroyo Alfaro

Formación académica: Psicóloga

Área de experiencia profesional: Consultoría y Terapia del lenguaje

Cargo actual: Terapeuta

Institución: Consultorio particular.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Conocimientos:											
1.	¿Cuál es tu grado de instrucción?				X					X	
2.	¿Entiendes claramente el castellano?				X					X	
3.	Cuando te incorporaste a la UTAC, la inducción que recibiste para la ejecución de tus labores fue:				X					X	
4.	¿Se te ha explicado claramente cuales son los distintos procesos operativos de la UTAC?				X					X	
5.	¿Comprendes claramente las capacitaciones brindadas por la institución?				X					X	
6.	¿Te parecen provechosas las capacitaciones que brinda la institución?				X					X	
7.	¿Has recibido información clara sobre las metas y objetivos de la institución?				X					X	
8.	¿Crees que podrías mejorar tu desempeño en el trabajo?				X					X	
Habilidades:											
9.	¿Tienes el tiempo necesario para realizar tus actividades?				X					X	
10.	¿Tienes las habilidades necesarias para realizar correctamente tu trabajo?				X					X	
11.	¿Te cansa desempeñar tus funciones?			X					X		
12.	¿Te permiten desarrollar todas tus habilidades?				X					X	
13.	¿Crees que por tu origen te es más fácil realizar el trabajo de campo?				X					X	
14.	¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo de gabinete?				X					X	
15.	¿Necesitas un trato diferenciado?			X					X		
16.	¿Solucionas los problemas que se te presentan?				X					X	
Motivación:											
17.	¿Estás satisfecho con tu equipo de trabajo?				X					X	
18.	¿Reconocen tu potencial?				X					X	
19.	¿Recibes apoyo por parte de tu superior?				X					X	
20.	¿Sientes que tu desempeño es apreciado por otros?				X					X	
21.	¿Recibes algún tipo de compensación por el cumplimiento de metas en tu trabajo?			X					X		
22.	¿Estás satisfecho con el sistema de incentivos que tiene el Programa?				X					X	
23.	¿Te pagan suficiente por lo que haces?				X					X	
24.	¿Toman en cuenta tu opinión?			X					X		
Actitudes:											
25.	¿Te sientes seguro dentro de las instalaciones de la UTAC?			X					X		
26.	¿Tus superiores te ayudan a solucionar tus problemas?				X					X	
27.	¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?				X					X	
28.	¿Te sientes discriminado?				X					X	
29.	¿Les brindan la indumentaria y equipo adecuado para realizar su trabajo de campo?				X					X	
30.	¿Realizan actividades recreacionales?				X					X	
31.	¿Le recomendarías este trabajo a un amigo?				X					X	
32.	¿Te sientes contento de trabajar aquí?				X					X	

Observaciones o sugerencias: Usar lenguaje acorde a la población.

Fecha: 29/05/2019



Firma del Juez experto: _____

ZAR

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

Cuestionario sobre el Desempeño laboral

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018".

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

Autora: Griselda Trinidad Rafael Calderón.

Objetivo del estudio: Determinar la relación de la gestión del talento humano con el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.

Objetivo del instrumento: Medir el desempeño laboral de los servidores públicos awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

II. DATOS DEL JUEZ EXPERTO:

Nombres y apellidos: Katherine Roxana Arroyo Alfaro

Formación académica: Psicóloga

Área de experiencia profesional: Consultoría y Terapia del lenguaje

Cargo actual: Terapeuta

Institución: Consultorio particular.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

De acuerdo con los siguientes indicadores se le solicita calificar la pertinencia al área y la claridad de redacción cada uno de los ítems del presente cuestionario.

TA: Totalmente de acuerdo.

A: Acuerdo.

N: Neutro.

D: Desacuerdo.

TD: Totalmente en desacuerdo.

N°	ITEM	PERTINENCIA AL ÁREA					CLARIDAD DE REDACCIÓN				
		TD	D	N	A	TA	TD	D	N	A	TA
Productividad:											
1.	Cumplen oportunamente con todas las actividades que se les asignan.					X					X
2.	Manejan varios procesos operativos a la vez.					X			X		
3.	Usan los recursos de manera eficiente.					X					X
4.	Las actividades que realizan cumplen con las normas de calidad que tiene el programa.					X			X		
5.	Consiguen los objetivos o metas trazadas.					X					X
Eficiencia:											
6.	Son proactivos.					X			X		
7.	Realizan correctamente las actividades que se les asignan.					X					X
8.	Durante el horario de trabajo sólo realizan actividades laborales.					X					X
9.	Requieren de supervisión constante.					X					X
10.	Buscan solucionar adecuadamente las dificultades que se les presentan.					X					X
Conocimiento o formación adquirida:											
11.	Respetan las reglas de la institución.					X					X
12.	Poseen los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñan.					X			X		
13.	Aprovechan al 100% las capacitaciones brindadas por la institución.					X					X
14.	Aceptan críticas constructivas.					X					X
15.	Siguen correctamente las instrucciones dadas por sus superiores.					X			X		
Objetivos conseguidos:											
16.	Integran fácilmente a su grupo a sus compañeros mestizos.					X			X		
17.	Cooperan con su grupo de trabajo.					X					X
18.	Demuestran compromiso para alcanzar las metas.					X					X
19.	Responden positivamente a los esfuerzos extras que les piden.					X					X
20.	Alcanzan los resultados esperados.					X					X

Observaciones o sugerencias: Mejorar la redacción de algunas preguntas.

Fecha: 29/05/2019



Firma del Juez experto: 

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				DESEMPEÑO LABORAL			
ITEMS	PERTINENCIA	CLARIDAD	TOTAL	ITEMS	PERTINENCIA	CLARIDAD	TOTAL
1	0.85	0.95	0.90	1	0.95	1.00	0.98
2	0.90	1.00	0.95	2	1.00	0.95	0.98
3	0.90	0.90	0.90	3	0.95	1.00	0.98
4	1.00	1.00	1.00	4	1.00	0.90	0.95
5	1.00	1.00	1.00	5	0.95	1.00	0.98
6	1.00	1.00	1.00	6	1.00	0.90	0.95
7	0.95	0.95	0.95	7	0.90	0.95	0.93
8	0.95	1.00	0.98	8	0.90	1.00	0.95
9	0.95	1.00	0.98	9	0.95	1.00	0.98
10	1.00	1.00	1.00	10	1.00	1.00	1.00
11	0.90	0.95	0.93	11	0.90	1.00	0.95
12	1.00	1.00	1.00	12	1.00	0.90	0.95
13	1.00	1.00	1.00	13	1.00	1.00	1.00
14	1.00	1.00	1.00	14	1.00	1.00	1.00
15	0.85	0.90	0.88	15	0.95	0.95	0.95
16	1.00	1.00	1.00	16	0.90	0.95	0.93
17	0.90	1.00	0.95	17	0.90	1.00	0.95
18	1.00	1.00	1.00	18	1.00	1.00	1.00
19	1.00	1.00	1.00	19	0.95	0.95	0.95
20	0.95	1.00	0.98	20	1.00	1.00	1.00
21	0.95	0.90	0.93	Productividad	0.97	0.97	0.97
22	1.00	0.95	0.98	Eficiencia	0.95	0.97	0.96
23	0.95	1.00	0.98	Conocimiento	0.97	0.97	0.97
24	0.90	0.95	0.93	Objetivos	0.95	0.98	0.97
25	0.85	0.95	0.90	TOTAL	0.96	0.97	0.97
26	0.95	0.95	0.95				
27	1.00	1.00	1.00				
28	0.95	1.00	0.98				
29	0.90	0.95	0.93				
30	0.90	1.00	0.95				
31	1.00	1.00	1.00				
32	1.00	1.00	1.00				
Conocimiento	0.94	0.98	0.96				
Habilidad	0.96	0.98	0.97				
Motivación	0.96	0.98	0.97				
Actitud	0.94	0.98	0.96				
TOTAL	0.95	0.98	0.96				

ANEXO 3

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS – ALFA DE CRONBACH

Fiabilidad del cuestionario para la gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	32

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
i1	2,75	1,014	44
i2	4,39	,689	44
i3	2,02	,628	44
i4	3,25	,651	44
i5	3,52	,664	44
i6	3,59	,726	44
i7	3,68	,740	44
i8	3,25	,534	44
i9	2,82	,947	44
i10	3,86	,594	44
i11	2,86	1,112	44
i12	2,73	1,020	44
i13	3,52	1,562	44
i14	1,77	,985	44
i15	4,11	,945	44
i16	4,11	,387	44
i17	4,00	1,057	44
i18	2,98	,976	44
i19	3,70	,851	44
i20	2,98	,952	44
i21	1,34	,568	44
i22	2,16	1,010	44
i23	1,95	,939	44
i24	3,09	,772	44
i25	3,16	1,180	44
i26	3,75	,686	44
i27	4,41	,693	44
i28	4,20	,851	44
i29	3,34	,645	44
i30	2,16	,428	44

i31	3,77	,937	44
i32	3,77	,886	44

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	100,27	143,087	,562	,868
i2	98,64	148,702	,510	,870
i3	101,00	154,837	,161	,876
i4	99,77	147,436	,625	,868
i5	99,50	145,419	,742	,866
i6	99,43	145,553	,666	,867
i7	99,34	146,974	,570	,869
i8	99,77	156,459	,075	,877
i9	100,20	143,329	,596	,867
i10	99,16	150,974	,439	,872
i11	100,16	140,742	,597	,867
i12	100,30	151,562	,205	,877
i13	99,50	183,698	-,670	,912
i14	101,25	144,192	,532	,869
i15	98,91	143,201	,603	,867
i16	98,91	154,503	,321	,874
i17	99,02	146,720	,387	,872
i18	100,05	142,603	,609	,867
i19	99,32	153,199	,181	,877
i20	100,05	143,068	,605	,867
i21	101,68	148,827	,620	,869
i22	100,86	143,097	,564	,868
i23	101,07	144,391	,553	,868
i24	99,93	148,065	,483	,870
i25	99,86	139,423	,607	,866
i26	99,27	153,133	,244	,875
i27	98,61	153,964	,192	,876
i28	98,82	145,641	,554	,869
i29	99,68	151,571	,363	,873
i30	100,86	151,051	,618	,871
i31	99,25	146,564	,454	,871
i32	99,25	144,285	,596	,867

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
103,02	157,744	12,560	32

Fiabilidad del cuestionario para el desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
i1	2,25	,686	44
i2	3,18	,495	44
i3	2,80	,594	44
i4	2,36	,487	44
i5	2,57	,661	44
i6	2,02	,590	44
i7	2,36	,613	44
i8	2,89	,493	44
i9	1,61	,689	44
i10	2,55	,548	44
i11	2,89	,493	44
i12	2,59	,622	44
i13	2,30	,632	44
i14	2,84	,526	44
i15	2,36	,613	44
i16	2,82	,495	44
i17	2,89	,538	44
i18	2,25	,576	44
i19	2,34	,608	44
i20	2,73	,624	44

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
i1	48,34	36,695	,421	,874
i2	47,41	40,154	,042	,883
i3	47,80	36,632	,512	,870
i4	48,23	37,249	,535	,870
i5	48,02	35,139	,649	,865
i6	48,57	36,484	,538	,869

i7	48,23	36,412	,524	,870
i8	47,70	37,097	,554	,869
i9	48,98	35,976	,510	,870
i10	48,05	36,510	,582	,868
i11	47,70	39,329	,177	,880
i12	48,00	36,000	,573	,868
i13	48,30	38,353	,245	,880
i14	47,75	36,610	,594	,868
i15	48,23	35,389	,671	,864
i16	47,77	39,063	,219	,879
i17	47,70	37,748	,398	,874
i18	48,34	35,672	,678	,864
i19	48,25	35,494	,663	,865
i20	47,86	36,772	,463	,872

Estadísticas de escala

		Desviación	
Media	Varianza	estándar	N de elementos
50,59	40,666	6,377	20

ANEXO 4

PRUEBA DE NORMALIDAD DE LOS INSTRUMENTOS – SHAPIRO WILK

Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CON	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
HAB	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
MOT	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
ACT	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
GTH	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
DL	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
CON	Media	26,45	,572	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	25,30	
		Límite superior	27,61	
	Media recortada al 5%	26,33		
	Mediana	26,00		
	Varianza	14,393		
	Desviación estándar	3,794		
	Mínimo	20		
	Máximo	35		
	Rango	15		
	Rango intercuartil	6		
	Asimetría	,530	,357	
	Curtosis	-,532	,702	
	HAB	Media	25,80	,500
95% de intervalo de confianza para la media		Límite inferior	24,79	
		Límite superior	26,80	
Media recortada al 5%		25,73		
Mediana		25,00		
Varianza		11,004		
Desviación estándar		3,317		
Mínimo		20		
Máximo		33		
Rango	13			

	Rango intercuartil		5	
	Asimetría		,228	,357
	Curtosis		-,871	,702
MOT	Media		22,20	,711
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	20,77	
		Límite superior	23,64	
	Media recortada al 5%		22,11	
	Mediana		22,00	
	Varianza		22,260	
	Desviación estándar		4,718	
	Mínimo		12	
	Máximo		34	
	Rango		22	
	Rango intercuartil		5	
	Asimetría		,314	,357
	Curtosis		,788	,702
ACT	Media		28,57	,556
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	27,45	
		Límite superior	29,69	
	Media recortada al 5%		28,55	
	Mediana		28,50	
	Varianza		13,600	
	Desviación estándar		3,688	
	Mínimo		21	
	Máximo		36	
	Rango		15	
	Rango intercuartil		7	
	Asimetría		-,024	,357
	Curtosis		-,845	,702
GTH	Media		103,02	1,893
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	99,20	
		Límite superior	106,84	
	Media recortada al 5%		102,61	
	Mediana		101,00	
	Varianza		157,744	
	Desviación estándar		12,560	
	Mínimo		80	
	Máximo		134	
	Rango		54	
	Rango intercuartil		17	
	Asimetría		,529	,357
	Curtosis		-,174	,702
DL	Media		50,59	,961

95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	48,65	
	Límite superior	52,53	
Media recortada al 5%		50,45	
Mediana		48,00	
Varianza		40,666	
Desviación estándar		6,377	
Mínimo		36	
Máximo		67	
Rango		31	
Rango intercuartil		6	
Asimetría		,429	,357
Curtosis		,769	,702

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CON	,150	44	,014	,950	44	,053
HAB	,163	44	,005	,952	44	,067
MOT	,131	44	,056	,961	44	,144
ACT	,106	44	,200*	,975	44	,465
GTH	,155	44	,010	,960	44	,125
DL	,249	44	,000	,907	44	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS



Trujillo 30 de mayo de 2019

Carta N° 01-2019/GTRC

Sr. Javier Robert Roldán Nuñuvero

Jefe de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui

PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES JUNTOS

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo poner en su conocimiento que me encuentro en el proceso de desarrollo de mi tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018", para obtener el grado de maestra en la Universidad César Vallejo de Trujillo. Razón por la cual solicito su autorización para aplicar, a los servidores de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui (UTAC), 2 cuestionarios concernientes a las dos variables de mi tesis: gestión del talento humano y desempeño laboral.

Es importante señalar que el desarrollo de esta tesis no sólo tiene fines profesionales y/o didácticos; también es mi intención contribuir con el logro de objetivos y resultados de la institución, tomando en cuenta a los servidores awajún y wampis, que son la etnia nativa de esta zona del Perú y de esta UTAC.

También debo manifestar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias. De igual manera, se les explicará a los servidores en qué consistirá la aplicación de los cuestionarios.

Agradeciendo de antemano la atención brindada a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Griselda Trinidad RAFAEL CALDERÓN
D.N.I. N° 18135719

ADJUNTO:

- Carta N° 028-2019/JEPG-UCV de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Instrumentos de recolección de datos.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD "

Trujillo, 23 de mayo de 2019

CARTA Nº 028-2019/JEPG-UCV

Sr. Javier Robert Roldan Nuñuvero

Jefe de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui

PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MÁS POBRES JUNTOS

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente, y al mismo tiempo presentar a la estudiante **GRISELDA TRINIDAD RAFAEL CALDERÓN**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR AWAJUN Y WAMPIS DEL PROGRAMA JUNTOS, UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS CONDORCANQUI, 2018"**, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del trabajador awajún y wampis en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - Juntos.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente,



DRA. MABEL YSABEL OTINIANO LEÓN
Jefa de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Informes:

J.J. Genoa N.º 113 - 115

Urb. California

Cel.: 966 841 043

www.ucv.edu.pe/posgrado

**CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EN LA UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS CONDORCANQUI**

I. ORIENTACIONES

El cuestionario comprende treinta y seis ítems, cada uno de los cuales considera cinco alternativas de respuesta. Y está orientado a calificar la gestión del talento humano que se realiza en la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui.

En tal sentido sugiero leer con especial cuidado cada uno de los ítems y sus opciones de respuesta. Por cada ítem señale sólo una respuesta con una equis (X) en el recuadro que estime más próximo a la realidad de su institución.

II. GENERALIDADES

- a. ¿Cuál es tu lengua materna? _____
- b. ¿Cuál es tu sexo? _____
- c. ¿Cuál es el periodo a evaluar? _____
- d. Fecha de evaluación: _____

III. CUESTIONARIO

1. ¿Cuál es tu grado de instrucción?
 Técnico superior sin concluir Técnico superior concluido Universitario sin concluir Universitario concluido Posgrado
2. ¿Entiendes claramente el castellano?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
3. Cuando te incorporaste a la UTAC, la inducción que recibiste para la ejecución de tus labores fue:
 Deficiente Regular Buena Muy buena Excelente
4. ¿Se te ha explicado claramente cuales son los distintos procesos operativos de la UTAC?
 Nada Escasamente Suficientemente Satisfactoriamente Totalmente
5. ¿Comprendes claramente las capacitaciones brindadas por la institución?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
6. ¿Te parecen provechosas las capacitaciones que brinda la institución?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
7. ¿Has recibido información clara sobre las metas y objetivos de la institución?
 Nada Escasamente Suficientemente Satisfactoriamente Totalmente
8. ¿Crees que podrías mejorar tu desempeño en el trabajo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
9. ¿Tienes el tiempo necesario para realizar tus actividades?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
10. ¿Tienes las habilidades necesarias para realizar correctamente tu trabajo?
 Nada Escasamente Suficientemente Satisfactoriamente Totalmente
11. ¿Te cansa desempeñar tus funciones?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
12. ¿Te permiten desarrollar todas tus habilidades?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
13. ¿Crees que por tu origen te es más fácil realizar el trabajo de campo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
14. ¿Tienes dificultades para realizar tu trabajo de gabinete?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
15. ¿Necesitas un trato diferenciado?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
16. ¿Solucionas los problemas que se te presentan?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

17. ¿Estás satisfecho con tu equipo de trabajo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
18. ¿Reconocen tu potencial?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
19. ¿Recibes apoyo por parte de tu superior?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
20. ¿Sientes que tu desempeño es apreciado por otros?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
21. ¿Recibes algún tipo de compensación por el cumplimiento de metas en tu trabajo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
22. ¿Estás satisfecho con el sistema de incentivos que tiene el Programa?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
23. ¿Te pagan suficiente por lo que haces?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
24. ¿Toman en cuenta tu opinión?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
25. ¿Te sientes seguro dentro de las instalaciones de la UTAC?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
26. ¿Tus superiores te ayudan a solucionar tus problemas?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
27. ¿Existe buena relación con tus compañeros de trabajo?
 Nada Escasamente Suficientemente Satisfactoriamente Totalmente
28. ¿Te sientes discriminado?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
29. ¿Les brindan la indumentaria y equipo adecuado para realizar su trabajo de campo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
30. ¿Realizan actividades recreacionales?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
31. ¿Le recomendarías este trabajo a un amigo?
 Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
32. ¿Te sientes contento de trabajar aquí?
 Nada Escasamente Suficientemente Satisfactoriamente Totalmente

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL DEL SERVIDOR AWAJÚN Y WAMPIS DE LA UNIDAD TERRITORIAL AMAZONAS CONDORCANQUI

I. ORIENTACIONES

El presente instrumento tiene por finalidad evaluar el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui. Por ello las respuestas tienen que estar basadas únicamente en lo que observa dentro del ámbito laboral.

Está estructurado en veintiseis ítems y su escala tiene cinco niveles por cada ítem. En tal sentido sugiero leer con mucho cuidado cada uno de ellos y sus opciones de respuesta. Por cada ítem señale sólo una respuesta con una equis (X) en el recuadro que estime más próximo a la realidad de su institución.

II. GENERALIDADES

- a. ¿Cuál es su lengua materna?
- b. ¿Cuál es su sexo?
- c. ¿Cuál es su tiempo de servicio?
- d. Período a evaluar
- e. Puesto
- f. Fecha de evaluación

III. CUESTIONARIO

N°	ITEM	ESCALA DE VALORES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.	Cumplen oportunamente con todas las actividades que se les asignan.					
2.	Manejan varios procesos operativos a la vez.					
3.	Usan los recursos de manera eficiente.					
4.	Las actividades que realizan cumplen con las normas de calidad que tiene el programa.					
5.	Consiguen los objetivos o metas trazadas.					
6.	Son proactivos.					
7.	Realizan correctamente las actividades que se les asignan.					
8.	Durante el horario de trabajo sólo realizan actividades laborales.					
9.	Requieren de supervisión constante.					
10.	Buscan solucionar adecuadamente las dificultades que se les presentan.					
11.	Respetan las reglas de la institución.					
12.	Poseen los conocimientos necesarios para el puesto que desempeñan.					
13.	Aprovechan al 100% las capacitaciones brindadas por la institución.					
14.	Aceptan críticas constructivas.					
15.	Siguen correctamente las instrucciones dadas por sus superiores.					
16.	Integran fácilmente a su grupo a sus compañeros mestizos.					
17.	Cooperan con su grupo de trabajo.					
18.	Demuestran compromiso para alcanzar las metas.					
19.	Responden positivamente a los esfuerzos extras que les piden.					
20.	Alcanzan los resultados esperados.					

ANEXO 6

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018.

PLAN DE INVESTIGACIÓN			METODOLOGÍA					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TIPO DE ESTUDIO	VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, en el programa Juntos – Amazonas Condorcanqui, 2018?	<p>General: Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.</p> <p>Específicos: 1. Determinar la relación existente entre la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018. 2. Determinar la relación entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral</p>	<p>Pertinencia cultural: “La pertinencia cultural implica la adaptación de todos los procesos a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas y culturales del ámbito de atención. Implica también la valoración e incorporación de las concepciones de desarrollo y bienestar de los diversos grupos de población que habitan en la localidad incluyendo tanto las poblaciones asentadas originalmente como las poblaciones que han migrado de otras zonas” (Solano, 2015).</p> <p>Talento humano: Ibacache, Roberto. (2019), refiere: “Según la real academia española de la lengua (RAE), talento refiere a la persona inteligente o apta para determinada ocupación”; refiriéndose como inteligente a la persona</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano.</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad. • Motivación. • Actitud. <ul style="list-style-type: none"> • Productividad y calidad del trabajo • Eficiencia • Conocimiento o formación adquirida • Objetivos conseguidos 	<p>General: La gestión del talento humano tiene una relación directa y significativa en el desempeño laboral del servidor awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.</p> <p>Específicas: 1. La dimensión conocimiento de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018. 2. La dimensión habilidad de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor</p>	<p>Técnicas: • La encuesta.</p> <p>Instrumentos: • Cuestionario referido a la gestión del talento humano del área de recursos humanos del Programa Juntos Amazonas Condorcanqui.</p> <p>• Cuestionario referido al desempeño laboral de los servidores awajún y wampis del Programa Juntos Amazonas Condorcanqui..</p>	No experimental Diseño correlacional de corte transversal	<p>Validez: Para validar los instrumentos se ha empleado la “Validación de jueces expertos”, los jueces evalúan la pertinencia del área y la claridad de redacción de cada uno los ítems en ambos instrumentos, Para calcular la concordancia entre jueces se utilizará el procedimiento estadístico conocido como Validación de Aiken.</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad de los instrumentos se ejecutó hallando el coeficiente Alfa de Cronbach, que es el índice de consistencia interna más utilizada. Para la obtención de los coeficientes, se manejó y procesó en el software SPSS (versión 24).</p>

	<p>del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas Condorcanqui año 2018.</p> <p>4. Determinar la relación existente entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal awajún y wampis del programa Juntos Amazonas - Condorcanqui año 2018.</p>	<p>que tiene la capacidad de comprender, entender y que además muestra destrezas, habilidades y experiencia suficientes para resolver problemas, y como apta a la persona que es capaz de realizar eficientemente una actividad o tarea y que desde luego muestra una buena disposición para seguir desempeñándola muy bien.</p> <p>Gestión del talento humano: Chiavenato, Idalberto. (2019), la define como: “El conjunto de políticas y experiencias necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, clasificación, adiestramiento, premios, evaluación del desempeño, retribución y calidad de vida”</p> <p>Desempeño laboral: “Se define como desempeño laboral al rendimiento laboral y la actuación que el trabajador manifiesta durante la realización de sus funciones y tareas principales que su cargo exige, todo esto dentro del contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad e idoneidad”. (Ecured, 2009 - 2019)</p>			<p>awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.</p> <p>3. La dimensión motivación de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.</p> <p>4. La dimensión actitud de la gestión del talento humano tiene relación directa y significativa con el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la Unidad Territorial Amazonas Condorcanqui Juntos 2018.</p>			
--	---	---	--	--	---	--	--	--

ANEXO 7

BASE DE DATOS PARA LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	GESTION DEL TALENTO HUMANO																																CON	HAB	MOT	ACT	GTH	ETNI	
	CONOCIMIENTO								HABILIDADES								MOTIVACIÓN								ACTITUDES														
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32							
1	5	5	1	3	4	3	4	5	2	5	3	3	3	3	5	5	3	4	1	4	1	2	1	4	4	1	4	5	2	2	3	3	30	29	20	24	103	M	
2	2	5	2	4	4	5	4	3	4	4	5	3	1	4	5	4	4	3	4	3	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	29	30	22	31	112	M
3	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	3	4	1	3	5	5	4	4	4	4	2	3	3	2	4	5	4	5	4	3	4	4	35	29	26	33	123	M	
4	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	33	29	27	32	121	M	
5	2	5	1	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	1	5	4	3	1	3	1	1	1	1	2	3	3	4	5	3	2	2	1	23	26	13	23	85	M	
6	4	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	1	2	2	4	3	4	4	5	3	3	4	5	29	30	22	31	112	M	
7	2	4	1	3	3	3	3	4	2	3	1	1	5	1	3	4	4	2	5	2	1	1	1	3	4	4	5	3	3	2	4	4	23	20	19	29	91	A	
8	2	5	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	5	5	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4	5	5	3	2	3	4	28	28	26	30	112	M	
9	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	3	5	1	4	4	3	3	4	3	1	2	1	3	2	4	4	3	3	2	3	3	26	25	20	24	95	A	
10	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	5	1	3	4	3	2	4	3	1	2	1	3	2	4	4	3	3	2	4	3	24	24	19	25	92	A	
11	2	4	2	3	3	3	3	4	2	4	1	3	5	2	3	4	5	3	4	4	1	2	1	4	4	4	5	4	3	2	4	3	24	24	24	29	101	A	
12	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	5	2	2	4	4	1	4	1	1	1	1	3	2	4	4	3	2	3	4	2	22	21	16	25	84	A	
13	3	5	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	1	4	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	30	22	23	26	101	M	
14	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	1	5	1	4	4	5	2	4	2	1	2	2	2	2	4	5	3	4	2	4	4	23	24	20	28	95	A	
15	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	5	1	2	4	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	3	1	4	4	23	24	12	21	80	W		
16	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	2	3	4	3	1	2	2	3	3	4	4	5	4	2	4	5	23	25	20	31	99	A	
17	2	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	5	1	4	4	5	2	4	4	2	3	2	2	4	5	4	3	2	5	3	26	25	24	28	103	A		
18	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	1	4	2	3	3	4	2	4	3	1	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	22	21	22	25	90	A	
19	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	3	1	5	1	3	4	1	3	3	2	1	1	1	3	3	4	2	3	3	2	3	3	27	23	15	23	88	A	
20	3	5	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	5	4	2	2	1	1	1	1	2	1	2	5	5	3	2	4	3	28	30	14	26	98	M	
21	2	5	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	5	4	4	5	4	3	2	1	1	2	2	3	5	5	3	2	1	3	25	22	22	24	93	M	
22	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	1	5	2	3	4	4	2	4	3	1	2	1	3	4	4	3	3	2	3	3	21	21	20	26	88	A		
23	2	3	1	2	3	3	3	3	4	5	2	3	5	2	3	4	5	3	4	3	1	2	1	3	3	4	4	4	3	2	5	5	20	28	22	30	100	A	
24	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	5	1	4	4	5	2	4	3	1	2	2	3	2	4	5	4	4	2	3	3	24	25	22	27	98	A	
25	5	5	2	3	5	4	4	3	3	5	4	3	2	3	5	4	4	3	2	1	1	3	3	5	4	4	5	5	4	2	4	4	31	29	20	33	113	M	
26	5	5	2	3	4	4	3	3	4	4	3	1	1	3	5	4	5	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	5	29	25	34	35	123	M	
27	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	1	1	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	4	4	5	5	3	2	3	4	30	23	29	30	112	M	
28	2	4	1	3	4	4	4	3	2	4	2	2	1	1	5	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	5	4	2	4	4	25	21	25	30	101	M	
29	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	1	5	4	4	3	4	2	1	1	2	3	4	4	4	5	3	2	3	3	28	25	20	28	101	M	
30	2	4	1	3	3	3	5	3	3	4	2	1	5	2	3	4	3	3	5	2	1	1	2	3	2	4	5	4	4	2	4	3	24	24	20	28	96	W	
31	4	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	1	2	3	5	4	5	5	4	5	3	5	2	5	5	4	5	5	4	3	5	5	34	30	34	36	134	M	
32	2	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	1	4	4	5	3	4	3	1	4	1	3	5	4	5	4	3	2	5	4	24	30	24	32	110	W	
33	2	5	3	3	3	5	3	3	2	4	2	2	5	1	4	4	5	2	4	3	1	2	2	3	2	4	5	3	1	2	3	3	27	24	22	23	96	A	
34	2	4	1	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	1	4	4	2	3	2	4	1	2	1	3	1	3	3	4	4	2	5	3	22	25	18	25	90	A	
35	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	5	1	4	4	5	2	4	3	1	2	3	3	1	4	5	5	3	3	3	24	24	23	26	97	W		
36	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	1	5	4	5	3	4	4	2	2	1	3	4	4	5	4	3	2	5	5	25	30	24	32	111	A	
37	2	5	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3	3	1	5	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	5	5	3	2	4	5	28	27	27	30	112	M	
38	3	5	2	3	3	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	4	5	3	5	3	1	1	1	3	5	4	5	3	4	2	5	4	26	32	22	32	112	A	
39	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	5	1	3	4	5	3	4	3	1	3	3	3	2	4	5	4	4	2	3	3	23	24	25	27	99	A	
40	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	5	1	4	4	4	2	4	3	1	1	2	2	4	4	5	4	3	2	3	3	23	26	19	28	96	A	
41	3	5	2	4	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	5	4	5	3	4	3	1	1	2	3	3	4	5	5	4	2	5	4	30	28	22	32	112	M	
42	4	5	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	1	3	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	32	28	29	34	123	M		
43	4	5	2	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	2	3	3	5	5	5	4	5	4	2	4	5	34	33	29	34	130	M	
44	2	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	1	1	4	4	4	3	3	3	1	2	2	3	4	4	5	4	4	3	3	4	27	22	21	31	101	M	

ANEXO 8

BASE DE DATOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DESEMPEÑO LABORAL																				PRO	EFI	CON	OBJ	DL	ETNIA
	PRODUCTIVIDAD					EFICIENCIA					CONOCIMIENTO O FORMACIÓN					OBJETIVOS CONSEGUIDOS										
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20						
1	1	4	3	2	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	1	3	3	2	2	2	12	8	11	12	43	M
2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	13	13	14	14	54	M
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	15	14	15	16	60	M
4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	15	12	15	12	54	M
5	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	13	11	12	12	48	M
6	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	3	16	12	13	13	54	M
7	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	11	11	12	14	48	A
8	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	15	13	14	12	54	M
9	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	11	11	13	13	48	A
10	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	12	12	12	12	48	A
11	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	15	13	13	13	54	A
12	2	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	12	10	13	13	48	A
13	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	12	10	13	13	48	M
14	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	13	12	12	11	48	A
15	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	12	11	12	13	48	W
16	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	13	11	12	12	48	A
17	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	15	13	13	13	54	A
18	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1	10	7	12	10	39	A
19	1	3	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	11	9	9	12	41	A
20	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	12	10	12	13	47	M
21	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	12	12	12	12	48	M
22	1	4	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	12	8	10	11	41	A
23	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	13	14	13	14	54	A
24	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	13	11	12	12	48	A
25	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	15	12	16	17	60	M
26	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	12	14	17	17	60	M
27	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	12	10	14	12	48	M
28	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	12	11	13	12	48	M
29	2	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	14	10	12	12	48	M
30	2	3	2	3	2	2	2	4	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	12	11	11	13	47	W
31	2	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	15	15	18	19	67	M
32	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	11	11	12	13	47	W
33	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	14	11	12	11	48	A
34	1	3	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	9	7	10	10	36	A
35	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	14	14	13	13	54	W
36	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	13	13	14	14	54	A
37	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	16	12	13	13	54	M
38	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	15	12	14	13	54	A
39	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	12	10	13	13	48	A
40	3	4	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	13	9	13	13	48	A
41	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	15	13	14	12	54	M
42	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	17	14	15	14	60	M
43	2	3	5	3	5	2	4	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	4	18	15	15	18	66	M
44	2	4	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	12	11	13	12	48	M	

ANEXO 9

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Griselda Trinidad Rafael Calderón, identificada con DNI N° 18135719 egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

FIRMA


DNI: 18135719



Trujillo 17 de julio del 2019.

ANEXO 10

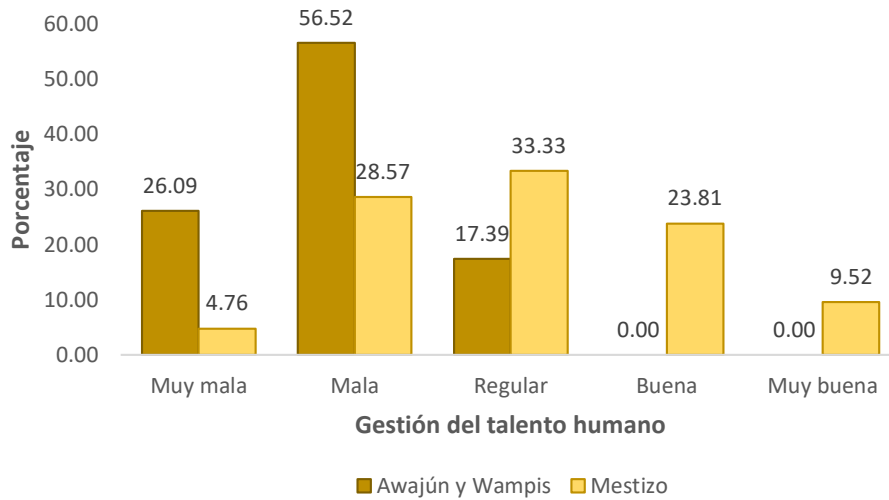
OTRAS EVIDENCIAS

 REGISTRO DE INVESTIGACIONES								Código : F01-PP-PR-02.01 Versión : 07 Fecha : 23/03/2018 Página : 1 de 1	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA									
SEMESTRE ACADÉMICO 2018-I									
CICLO III									
DOCENTE ANDRÉS ENRIQUE RECALDE GRACEY									
CURSO DISEÑO Y DESARROLLO DE METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN									
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA GENERAL DE INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA	OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE	LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UCV	LÍNEAMIENTO AMBIENTAL DE LA UCV	CONCLUSIONES	PRESUPUESTO
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Griseida Trinidad Rafael Calderón	Gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis, Programa Juntos - Amazonas Condorcanqui, 2018.	DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO	ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES			1. Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la UTAC. Esta se evidenció a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.836 y un valor de significancia de 0.000, lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva fuerte y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.836, p<0.01). 2. Existe relación entre la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores awajún y wampis de la UTAC. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.617 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite afirmar que hay una relación positiva media y significativa entre la dimensión conocimiento de la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.617, p<0.01). 3. Existe relación entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor awajún y wampis de la UTAC. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.658 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva media y significativa entre la dimensión habilidad de la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.603, p<0.01). 4. Existe relación entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.652 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva media y significativa entre la dimensión motivación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.652, p<0.01). 5. Existe relación entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta se comprobó a través de la prueba de hipótesis obteniéndose el coeficiente de correlación de 0.754 y un valor de significancia de 0.000 lo cual nos permite concluir que hay una relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión actitud de la gestión del talento humano y el desempeño laboral (Rho = 0.754, p<0.01).	S/ 3,500.00

ANEXO 11

GRÁFICOS DE COMPARACIONES ENTRE LAS ENCUESTAS DE LSO SERVIDORES AWAJÚN Y WAMPIS CON LOS SERVIDORES MESTIZOS.

Gráfico 1: Comparación entre etnias de la variable gestión del talento humano

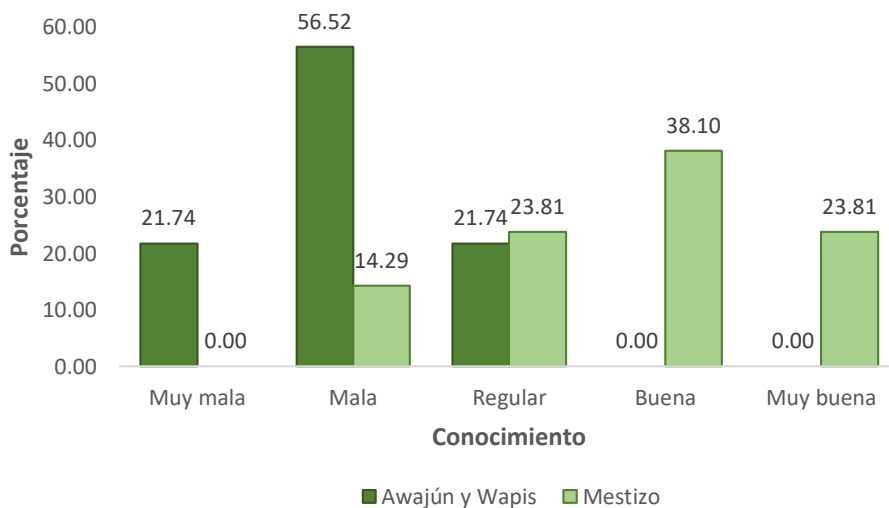


Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación:

En la variable gestión del talento humano para los awajún y wampis existe preponderancia en el nivel **mala con 56.52%** mientras que para los mestizos existe preponderancia en el **nivel regular con 33.33%**.

Gráfico 2: Comparación entre etnias de la dimensión conocimiento

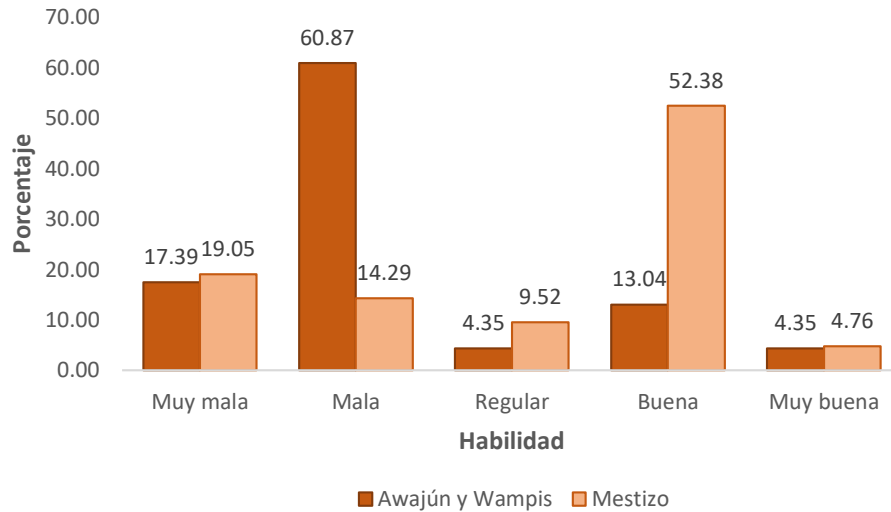


Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación:

En la dimensión de conocimientos para los awajún y wampis existe preponderancia en el nivel **mala** con **56.52%** mientras que para los mestizos existe preponderancia en el nivel **buena** con **38.10%**.

Gráfico 3: Comparación entre etnias de la dimensión habilidad

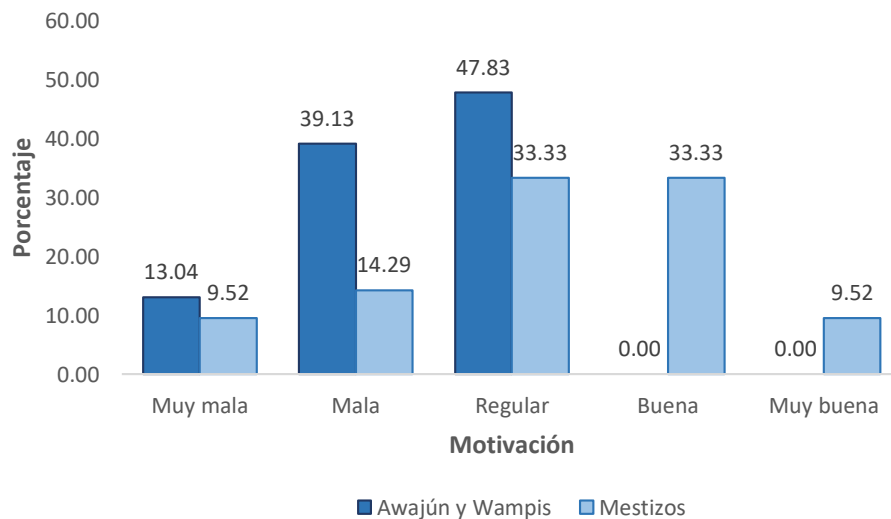


Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación:

En la dimensión de habilidades para los awajún y wampis existe preponderancia en el nivel **mala** con **60.87%** y para los mestizos existe preponderancia en el nivel **buena** con **52.38%**.

Gráfico 4: Comparación entre etnias de la dimensión motivación

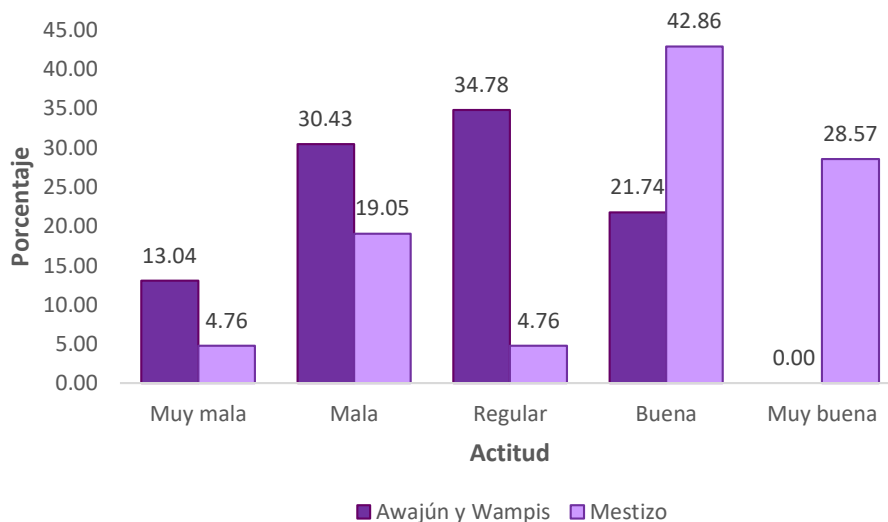


Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación:

En la dimensión de motivación para los awajún y wampis existe preponderancia en el nivel **regular con 47.83%** y para los mestizos existe preponderancia también en el nivel **regular con 33.33%**.

Gráfico 5: Comparación entre etnias de la dimensión actitud



Fuente: Data de cuestionarios sobre la gestión del talento humano

Interpretación:

En la dimensión de actitud para los awajún y wampis existe preponderancia en el nivel **regular con 34.78%** y para los mestizos existe preponderancia en el nivel **buena con 42.86%**.