



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal  
en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro,  
2020**

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

**AUTORA:**

Br. Hidalgo Vergaray, Eisten (ORCID: 0000-0002-0478-6747)

**ASESORA:**

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión Ambiental y del Territorio

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, Ausberth Hidalgo Vega e Hilda Vergaray Escobedo, por haberme enseñado el valor del trabajo, transmitirme enseñanzas para ser una persona íntegra y por darme las herramientas para ser útil a la sociedad y a mi compañera de vida, Lissette Vallejos Núñez por su comprensión y por ser un apoyo constante en nuestra vida familiar.

## **Agradecimientos**

A Dios por permitirme gozar de salud en épocas de pandemia. A mis asesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por sus enseñanzas, paciencia y apoyo brindado durante el desarrollo de la presente investigación.

## Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Operacionalizacion de variables	18
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
4.1. Resultados descriptivos	20
4.2. Resultados correlacionales.	24
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
Anexos	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de la variable	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Ficha tecnica	
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	
Anexo 6: Confiabilidad de la variable	
Anexo 7: Base de datos de las variables	

Anexo 8: Constancia de haber aplicado el instrumento

Anexo 9: Evidencias

### Índice de tablas

- Tabla 1. Validez de instrumentos por juicio de expertos.
- Tabla 2. Nivel de variable Gestión talento humano y dimensiones.
- Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes dimensiones de Gestión del talento humano.
- Tabla 4. Nivel de variable Desempeño laboral y dimensiones.
- Tabla 5. Distribución de frecuencias y porcentajes dimensiones de Desempeño laboral.
- Tabla 6. Cuadro de Hipótesis de investigación.

### Índice de figuras

- Figura 1. Diseño correlacional.
- Figura 2. Nivel de percepción variable Gestión del talento humano y dimensiones.
- Figura 3. Nivel de variable Gestión del talento humano por dimensiones.
- Figura 4. Nivel de percepción de Variable Desempeño laboral y Dimensiones.
- Figura 5. Nivel de variable Desempeño laboral por dimensiones.

## Resumen

La presente investigación tiene el propósito de determinar la relación entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020.

Estuvo regulada por el enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional transversal, método hipotético-deductivo.

La población censal fue de 77 empleados, con instrumentos validados por expertos, con una fiabilidad en la variable Gestión del talento humano de 0.957 y para la variable desempeño laboral de 0.953.

Los resultados indicaron la existencia de una correlación media entre las variables, con un Rho de Spearman de 0.287 y una significación bilateral de 0.011.

Palabras clave: talento humano, desempeño laboral

## **Abstract**

The present research has the purpose of determining the relationship between the Management of human talent and the work performance of the staff in the Directorate of Institutional Planning PNP, San Isidro, 2020.

It was regulated by the quantitative approach, non-experimental cross-correlational design, hypothetical-deductive method.

The census population was 77 employees, with instruments validated by experts, with a reliability of 0.957 in the Human Talent Management variable and 0.953 for the Job Performance variable.

The results indicated the existence of a medium correlation between the variables, with a Spearman Rho of 0.287 and a bilateral significance of 0.011.

Keywords: human talent, job performance

## **I. Introducción**

Actualmente, enfrentamos a constantes cambios tecnológicos, sociales y comunicacionales, en ese contexto, las organizaciones tienen grandes desafíos que afrontar para adaptarse y sobrevivir, siendo necesario que identifiquen sus activos estratégicos y desarrollen ventajas competitivas que les permita ofrecer bienes y servicios que satisfagan a sus clientes o usuarios cada vez más exigentes. El talento humano, requiere un tratamiento especial, con planes o programas de desarrollo personal y profesional, que permita a las organizaciones contar con los recursos humanos competentes y comprometidos que ayuden a potenciar el desempeño laboral en favor de las organizaciones.

Hoy en día, se cree que la capacidad de una compañía para captar y mantener al mejor capital humano es lo que conlleva al éxito en las operaciones empresariales. Los planes no solo se sostienen en grandes iniciativas, energía o fervor, pues existen negocios que se han visto en problemas debido a que no lograron retener su fuerza laboral eficaz y comprometida. La visión al futuro se articula con el talento, las competencias y la reserva intelectual, bajo el liderazgo de la gestión que demanda componente humano. (Chiavenato, 2009).

Gestión del talento humano en un proceso integral, que cobra especial relevancia, en países como Estados Unidos, ya que ello se convierte en una causa diferenciada que posibilita a las organizaciones el éxito sobre sus oponentes, constituyéndose en un componente significativo para incrementar el desempeño laboral que permitirá que se alcancen los objetivos institucionales. Obtener ventaja competitiva mediante la administración del capital humano, puede constituir el fragmento más importante de la actividad de demanda de personal de la organización. Sin embargo, gestionar esta demanda al mismo tiempo, tiene otros problemas que resolver, entre ellos: atracción de talento; mantener una fuerza laboral bien capacitada, altamente motivada y leal, y gestionar la diversidad; descubrimiento de sistemas de remuneración; gestión de despidos y problemas relacionados con la salud y los costos de atención (Bateman y Snell, 2009).

En países latinoamericanos como Colombia, las organizaciones han considerado la gestión del talento humano como una causa necesaria para evitar quedar desfasados en el tiempo de cara a las modificaciones que se dan mundialmente en diversos ámbitos como los tecnológicos, laborales, sociales y organizacionales. (Mejía y Montoya, 2010), consideran que gestión del talento humano busca descubrir emulaciones indispensables y lograr las metas de la institución y orientar el crecimiento del personal. Prácticas exitosas refieren que implantar un sistema de calificación que refracte la doctrina, valores y finalidades estratégicas de la organización, transforma lo referido para las acciones del periodo laboral de la gestión del talento humano.

En la institución policial, como otras organizaciones públicas, se pueden ver a directores de los despachos de demanda laboral, no aplican adecuadamente la marcha de la gestión del talento humano, por no contar con los conocimientos requeridos para ocupar dichos cargos, lo cual se manifiesta en la falta de compromiso de los trabajadores, que no permite que se alcancen la finalidad y metas erigidas en los proyectos anuales. La mayoría de los jefes se ven desbordados por la presión del trabajo al atender los asuntos institucionales y dejan de lado la atención de las necesidades del personal.

La Dirección de Planeamiento Institucional de la P.N.P. es el miembro consultivo encargado de dirigir la planificación estratégica de la Policía Nacional, articulada con la planificación estratégica del sector interior, se encarga de planificar, proponer, formular, liderar, coordinar, promover, integrar, evaluar, consolidar y monitorear el proceso de planificación operativa y otros planes, programas y proyectos de carácter interno, seguridad pública y ciudadanía. Su estructura orgánica se compone de divisiones de: planificación y presupuestación, inversiones, modernización y desarrollo institucional.

Como ente rector de estos sistemas administrativos, es necesario que la dirección cuente con una propuesta de desarrollo del talento humano y a través de procesos integrados permita captar, motivar y retener a personal calificado y comprometido, lo cual no es considerado por el órgano responsable de esta dirección, generando malestar, desmotivación y bajo desempeño laboral en los

trabajadores, reflejado en muchas renuncias o no renovaciones de contratos, retrasando o postergando la consecución de metas de corto y mediano periodo.

La gestión del talento humano, coordinadamente planificada con el área de Recursos Humanos de la Dirección de Planeamiento institucional de la P.N.P.; puede ser un elemento necesario para el éxito de las metas organizacionales, ya que pueden determinar o condicionar el comportamiento y el cumplimiento laboral de la dotación policial y civil con que se cuenta en la actualidad.

Por lo expuesto, se formuló la interrogante ¿Qué vínculo existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020? (Ver anexo 1).

La investigación se enfocó en la indagación de teorías e informaciones importantes, relacionadas a la variable gestión del talento humano y desempeño laboral, a efectos de aportar al incremento del conocimiento científico y servir de material de guía para las futuras investigaciones.

Justificación teórica; Chiavenato (2009) define la gestión del talento como las políticas y prácticas necesarias que guían todos los aspectos de los puestos de liderazgo relacionados con los empleados, incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación y evaluación. (Aguirre 2000) define el desempeño laboral como un procedimiento sistemático estructurado para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como para determinar el grado de absentismo laboral. Es eficaz y mejorará el rendimiento. En el marco de estas dos definiciones, la investigación que se realizará intenta comprender y explicar el impacto de la gestión de recursos humanos en el desempeño laboral, como complemento teórico al tema de investigación.

La justificación práctica está basada en que con los resultados encontrados se podrán brindar las recomendaciones adecuadas que ayuden a corregir o reducir la problemática que se presenta en la administración o gestión del talento humano en la Jefatura de Planeamiento Institucional P.N.P., y cómo influye o domina el trabajo de su personal y otras instituciones públicas, contribuyendo así a mejorar el

desempeño laboral y gestionar adecuadamente los talentos; convirtiéndose en un recurso de referencia para futuras investigaciones de diferentes profesionales, estudiantes universitarios y personas interesadas en el tema. Justificación metodológica, es posible demostrar, a través de los procedimientos científicos empleados, que la indagación tiene una determinada estructura con diferentes pasos secuenciales, por lo que la investigación realizada es lo suficientemente rigurosa. (Carrasco 2016).

Se estableció el vínculo entre gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020; (Ver anexo 1). Hipótesis general: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020

## II. Marco Teórico

Esta problemática se sustenta en antecedentes internacionales como: Castro, Luna y Erazo (2020), en uno de sus artículos publicados, tuvo como objetivo diseñar un patrón de gestión del talento humano, que acreciente el desenvolvimiento laboral de los trabajadores de la institución financiera. La indagación fue descriptiva y enfoque cuantitativo, método deductivo. Las conclusiones revelan jornadas laborales excesivas y bajos salarios, como la exagerada rotación de empleados que conduce a escaso deber laboral de los trabajadores del Banco Solidario, se finiquita que el tipo de gestión del talento humano que se ha propuesto, encaja dentro de las demandas de la organización, a través de habilidades que potencien sus recursos humanos, en el contexto del capital organizacional, obteniendo ventajas competitivas, optimizando los recursos económicos y financieros para lograr el éxito empresarial.

Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth (2019), publicaron una indagación, cuyo objetivo fue el estudio y análisis de la gestión del talento de los planteamientos estratégicos de la industria minera en Venezuela, Colombia y Chile. Se empleó métodos cuantitativos, tipos descriptivos y proyectos transversales no experimentales. La herramienta utilizada fue un cuestionario compuesto por nueve interrogantes, dirigido a 55 gerentes, asignados a los vicepresidentes de Carbones del Guasare, S.A, Complejo Carbonífero de Cerrejón y Mina Invierno. Los productos muestran desigualdades significativas que se consideran mesuradamente óptimas, con las estrategias organizacionales como foco principal, seguidas de las características y tendencias actuales, pero el modelo funcional presenta fallas. Las indagaciones mostraron que, en los sectores mineros de los países mencionados, se da prioridad a tácticas organizativas que están determinadas por indicadores sociales de las funciones de trabajo.

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), en una de sus indagaciones, consideraron el objetivo de definir el impacto de gestión de personal en el servicio administrativo. La población estuvo compuesta por empleados de la base del MINSA. Se empleó un muestreo no probabilístico. Al construir y verificar la herramienta se apreció el contenido y validez de la estructura de la tecnología de

opinión experta, la tecnología de encuestas y su cuestionario, así respecto a las preguntas, se empleó la escala Likert. La conclusión del estudio es que la gestión del talento es suficiente cuando el factor R<sup>2</sup> de Nagelkerke es de 44,4% y 28,4%, lo que influye en el avance de la gestión pública y el desempeño laboral de empleados.

Majad (2016), en una de sus indagaciones mostradas, tuvo como propósito evaluar por qué la organización ha tardado en aceptar la gestión del cambio y el desarrollo. Es un modelo de proyecto descriptivo y viable para la investigación de campo, enmarcado en un corte transversal cuantitativo y no experimental. Su población fue 20 colegios públicos en San Cristóbal, la unidad informante tiene 431 maestros y 40 funcionarios. Se empleó la encuesta para recopilar datos. El instrumento fue verificado por expertos; La confiabilidad de acuerdo al Alfa de Cronbach es 0,95. La conclusión del estudio fue que el proceso de gestión administrativa que depende de factores humanos, de disputas individuales y de los propósitos institucionales, no ocurre de modo ideal, lo que prueba la racionalidad de diseñar un prototipo de gestión del talento.

Galvis y Cárdenas (2016), publicaron una indagación, cuyo objetivo de investigación fue analizar a las empresas del estado en la elección de su personal, su mantenimiento dentro de la organización y cómo el administrador del talento humano integra al personal en las distintas actividades estratégicas, que generan incentivos y crea adaptación a los constantes cambios de mejora continua y ser el factor clave del éxito de la empresa. El método es descriptivo, ya que determina de forma teórica la formación de gestión del talento humano. El estudio concluye que toda empresa o institución debe conocer su talento humano para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos de la organización. Su mantenimiento debe ser optimizado, ya que incide en el cumplimiento de los objetivos estratégicos como eje dinámico de todas las organizaciones públicas y clave del éxito. Por tanto, una empresa se diferencia de otra en términos del potencial de su capital humano.

Asimismo, tenemos en el ámbito nacional a Domínguez (2019), quien presento su trabajo de indagación, con la finalidad de verificar el vínculo entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. Cuestionarios con escala Likert

para las variables utilizadas como instrumentos, se verificó la autenticidad y confiabilidad de las mismas. Método hipotético deductivo, investigación básica, nivel de correlación causal, enfoque cuantitativo; diseño transversal, no experimental. Su población fue 120 empleados, muestra probabilística. Técnica de acopio de información por encuesta y la herramienta de acopio de datos fueron cuestionarios validados por expertos y su fiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados mostraron un vínculo significativo alto ( $r_s=734$ ,  $p<0.05$ ) directamente distributiva entre Gestión del Talento Humano y desempeño laboral.

Ccahua (2019), en su indagación presentada tuvo como fin referir el enlace entre gestión del talento y desempeño del personal de la entidad. Investigación aplicada, método cuantitativo, diseño no experimental transversal y nivel correlacional a una población de cien empleados. Los datos se acopiaron con encuestas y cuestionarios verificados por expertos. Los alcances evidenciaron una vinculación significativa entre las variables de gestión del talento y desempeño laboral.

Rojas y Vílchez (2018), en su indagación presentada tuvo como objetivo describir el vínculo entre gestión del talento y desempeño del personal que labora en la entidad. Mediante una investigación aplicada, método cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, su población cincuenta empleados. Los datos se acumularon con técnicas de observación, entrevistas y encuestas, el instrumento se recogió mediante un cuestionario verificados por los expertos de la autora Kiember Inca Allccahuaman. Los resultados muestran que existe un vínculo significativo entre las variables de gestión del talento y desempeño laboral.

Orosco (2018), en Lima, en una tesis presentada, tuvo por finalidad definir el vínculo entre gestión del talento humano y desempeño laboral; correlación descriptiva, enfoque cuantitativo y básico; acopio de información en tiempo determinado. La población consistió en 2,000 empleados, la muestra probabilística fue de 322. De método hipotético-deductivo. Los cuestionarios elaborados con escala Likert. concluyo con resultado de 0.775, por lo que existe un vínculo positivo entre variables y una alta correlación de significancia bilateral  $p=000$ .

Asencios (2017), en Lima; en una indagación presentada con el fin de precisar el vínculo entre gestión del talento y desempeño laboral. Indagación sustantiva, correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental; transversal. Su población fue de 135 empleados administrativos. Estos servidores administrativos pertenecen al régimen de trabajo 276, muestra probabilista de 100 servidores. El método de recopilación de información es una encuesta en escala Likert, verificado por expertos. El cuestionario es la herramienta cuya confiabilidad está determinada por el Alpha de Cronbach. La conclusión del estudio es que hay una correlación moderadamente positiva entre gestión del talento y desempeño laboral.

Del Castillo (2017), en una indagación presentada tuvo por finalidad diagnosticar el vínculo entre gestión del talento humano y desempeño laboral en la comunidad distrital de Chaclacayo. Correlación descriptiva, de enfoque cuantitativo, tipo básico, recojo la información en tiempo definido. La población y muestra fue conformada por 82 administradores de la parroquia Chaclacayo. El método de investigación fue el deductivo de hipótesis, con cuestionarios a escala de Likert. El trabajo llegó a la conclusión que hay vinculo positivo, que también se muestra en la alta correlación con el nivel significativo bilateral de  $p = 000. < 0.05$  entre Gestión del Talento Humano y Eficiencia Laboral.

Definición de Gestión del talento humano; tenemos que considera factores como el conocimiento, habilidad, Juicio y la actitud, siendo primordial que las organizaciones integren, organicen, desarrollen y retengan dicho capital humano, como base para que alcancen el éxito. El talento humano constituye un concepto de capital humano, ya que constituye un patrimonio invaluable de una organización para ser competitiva y exitosa. El capital humano articula los talentos; conferidos de conocimientos, habilidades y competencias, fortalecidos, renovados y premiados de manera sostenida, que no se puede manejar aisladamente, más deben coexistir en un escenario de autonomía y cobertura que le permita crecer en un contexto apropiado donde los talentos se desarrollen (Chiavenato, 2009).

En Sudamérica, Colombia, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela y otros países han implementado gestión estratégica de talentos en sus empresas, innovación a través de indicadores salariales y políticas de retención; a

través de la implementación de formación de organizaciones estratégicas. Atributos y orientaciones modernas son insertadas para estimular la motivación para alcanzar metas y reflexionar sobre el enfoque estratégico de los procesos del talento humano. (Opción 2018).

La gestión de talento humano ha sido reconocida como parte inherente de la gestión organizacional, su propósito es mejorar y mantener la relación general entre todas las áreas de la empresa, promoviendo así la realización de las metas, a través del trabajo en equipo en diferentes campos para asegurar la eficiencia y el máximo desarrollo de los recursos humanos. Con este fin, se debe considerar la importancia de establecer un equilibrio entre las metas personales de un empleado y las metas organizacionales. En el campo teórico se han identificado varios puestos en la gestión del talento, hablar de gestión humana es hablar de personas, inteligencia, vitalidad, pensamiento, acción e ilusión. Lo definen como una estrategia para lograr la eficiencia. Asimismo, enfatizaron la teoría de las relaciones interpersonales desde una perspectiva humana, razón por la cual modifica el modelo mecánico de comportamiento organizacional para reemplazarlo por otro modelo que considere más los sentimientos, actitudes, complejidad motivacional y otros aspectos del sujeto. (Revista investigación desarrollo e innovación, 2018).

Gestión del talento humano significa planificar los requerimientos de personal, dirigir el recurso humano existente, reclutar a personas competentes, así como comprometerlos y promover su perfeccionamiento, a fin de obtener su mejor rendimiento (Mondy, 2010). En ese orden, la administración del talento humano es aquella que considera los lineamientos y actividades esenciales para dirigir las relaciones humanas laborales, en lo referente a seleccionar, capacitar, evaluar, retribuir y crear un entorno confiable y justo para los trabajadores de la organización (Dessler y Varela, 2004). La gestión del talento humano valora los métodos del diseño de puestos, planeación, aceptación, instrucción y perfeccionamiento, análisis del desempeño y control buscando el beneficio personal y empresarial (Astudillo, Reinoso y Ortiz, 2017).

La gestión de talento humano brinda servicios de valor agregado para las instituciones públicas, en el actual marco exigente de clientes internos y externos,

es necesario cambiar a través de modelos a seguir, mediante la confianza y abandono de planes rígidos y complejos en la entidad. Definitivamente el futuro seguirá marcado por el cambio, que hará que el entorno se vuelva cada vez más complejo e impredecible. (Revista Científica Ecociencia 2015).

Otra visión es de Vásquez (2013), señalando a la GTH como una herramienta estratégica de dirección, cuyo objetivo es obtener la máxima creatividad. Esto se alcanza a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Las tendencias de la gestión humana se basan cada vez más en discursos que intentan "salvar" al personal interno de la organización, y estos discursos no necesariamente se traducen en procesos de gestión de personal en organismos nacionales e internacionales. Se puede verificar no solo en diversas tendencias coexistiendo en la práctica administrativa, sino también en los procesos de solicitud imprevista (Saldarriaga 2008).

Para las aplicaciones de gestión del talento, se consideran muchas organizaciones grandes, especialmente en el caso de organizaciones descentralizadas, donde cada departamento es responsable de sus propios intereses. Todos tienen su propio plan de desarrollo. Las posibilidades de que un departamento prepare el número adecuado de gerentes para satisfacer las necesidades reales son muy pequeñas. Algunos terminan en superávit y otros en déficit. Sin embargo, si todos estos programas separados se combinan en un solo programa, la demanda inesperada en un departamento de la empresa y el déficit inesperado en otro departamento se compensarán, al igual que la cartera de acciones reduce la fluctuación de las tenencias de personal.

Considerando esto y la duplicación de tareas e infraestructuras requeridas en el sistema de planificación descentralizada, es un misterio por qué las grandes organizaciones continúan implementando planes de desarrollo descentralizados. De hecho, algunas empresas están creando grupos de talentos interdepartamentales y desarrollando empleados con habilidades amplias y

generales que se pueden aplicar a varios trabajos. Es posible que este ajuste no sea perfecto, pero estas empresas han descubierto que una formación y una orientación oportuna pueden ayudar a cerrar la brecha (Cappelli 2008)

La inversión en recursos humanos proporciona importantes beneficios globales a las empresas y países de la economía del conocimiento. Esta tendencia económica ha obligado a los gobiernos a tomar medidas de inversión para traer beneficios económicos positivos al país. A través de estas inversiones, algunos países pueden contar con capital humano que les proporciona una ventaja competitiva sustancial, se puede determinar que la inversión en talento ha convertido al país en una potencia mundial, y la creación, distribución y uso de nuevos conocimientos está orientada a satisfacer las necesidades sociales. (Revista Científica y Tecnológica UPSE, 2016).

Gestionar el talento humano, constituye un reto para las organizaciones, ya que ello implica en primer lugar una transacción que al inicio no se puede conocer su rentabilidad y segundo porque genera una renovación de las conductas en rangos elevados de la dirección que no resultan agradables para todos. El talento requiere de un manejo y destreza necesaria, ya que en ello reside el mayor valor de las empresas (Jericó, 2008). La dirección de recursos humanos se configura mediante la convergencia de dos subelementos (como conocimientos y habilidades), que permiten alcanzar un alto desempeño. Por tanto, cuando hablamos de gestión del talento, estamos hablando de gestión de habilidades. (Alles, 2005).

El desarrollo del talento en este entorno de aprendizaje y desarrollo empresarial altamente competitivo y dinámico se ha convertido en la columna vertebral del éxito. Si no se sigue aprehendiendo, puede que mantener el rendimiento sea imposible. Debido a esta estrategia, los creadores y profesionales de recursos humanos están cambiando sus métodos para aprender y desarrollar empleados talentosos y mejorar el desempeño de la empresa, el desarrollo del talento es el proceso de mejora de las habilidades y actitudes de los empleados (Williamson, 2011). A medida que sigue cambiando el modelo de negocio con la tecnología y nuevas estrategias para hacer frente a estos cambios, las empresas

deben mejorar y potenciar el conocimiento de sus empleados y formular estrategias para el desarrollo de los profesionales, deben considerar la integración y la combinación estratégica entre los talentos actuales y las habilidades de los empleados. (Méndez y Stander, 2011).

El desarrollo del talento es una parte importante, a saber, las empresas desarrollan empleados con sus propias habilidades para ser creativos, adquirir conocimientos y tener ganas de trabajar. Las empresas pueden adoptar varios desarrollos de talentos y estrategias para mejorar las habilidades, actitudes y conocimientos de los empleados con el norte de generar un desempeño positivo. La formación, el desarrollo, el coaching y la planificación de la sucesión son herramientas que contribuyen a ello. El talento es una habilidad que se puede desarrollar acumulando experiencias y habilidades. A medida que las empresas continúen implementando nuevas tecnologías, modelos de negocio y nuevas estrategias de mercado, es necesario mejorar continuamente las habilidades de los empleados. Este proceso de aprendizaje y desarrollo minimizará la brecha de habilidades y brindará a los mejores talentos oportunidades para convertirse en futuros líderes. Desarrollar talentos también enfrentará cambios organizacionales, tecnológicos y los modelos de negocio. (Wiradendi et. al. 2020).

Existen diversos enfoques que se vinculan con gestión del talento humano, en el cual los individuos son el componente indispensable que necesita la empresa para alcanzar sus metas. No debe una compañía lograr sus propósitos vulnerando la dignidad humana, ya que a través de una especial consideración a las necesidades personales abonara al crecimiento de toda empresa. El enfoque administrativo, donde los directores tienen la misión de realizar una apropiada dirección del talento humano. La extensión de talento humano tiene la preparación y la especialidad para proponer y aconsejar a la administración, considerando que el desempeño y la satisfacción del personal no depende solo del jefe mediato sino también del área de talento humano y el enfoque proactivo, que consiste en el establecimiento de objetivos que emprenderá la organización e impulsar a los trabajadores y gestores a tener la cabida de solucionar los problemas que se presente a todo nivel. (Pardo y Porras, 2011).

La envergadura de gestionar del talento humano, reside en su aporte al conocimiento y crecimiento organizacional, transforma la manera en que las empresas asignan sus recursos para alcanzar resultados óptimos. Además, en base a ello se desarrollan y se captan personas talentosas y se integran a la fuerza laboral de la empresa. (Mary, Enyinna y Ezinne, 2015).

Dimensiones de la variable Gestión del talento humano; Ingreso de personal; es una actividad seria para habitar a los nuevos trabajadores con sus responsabilidades laborales, colegas y regímenes organizacionales. El estímulo del personal se comprende como la labor de constituir nuevo personal a la empresa a sus labores determinadas y dentro de la política de la empresa, identificado como un proceso utilizado en la inclusión de nuevo personal en la institución. Puede denominarse el proceso de proporcionar personal, comprende la contratación y selección de personal; Ubicación de las personas, radica en la asignación (o reasignación) para un espacio específico. Incluye asignación inicial, así como promoción y transferencia. Al igual que los candidatos es necesario realizar un proceso de reclutamiento, elección y orientación para estructurar las actividades que realizan los empleados en la empresa, como la gestión y control de sus actividades, esto incluye el boceto organizacional, esbozo de puestos, exámenes, descripción de puestos, orientación y desenvolvimiento personal.

Aunado a ello, Estimular a las personas, Es un reconocimiento, asentimiento y oportuna muestra de amor que recupera el entusiasmo inicial con el que la gran mayoría de trabajadores se incorporó a la empresa, pero que puede haberse perdido por la rutina diaria de esfuerzos mal recompensados. Es una técnica para animar a las personas y responder a las necesidades individuales más sensibles, incluye premios, logros y servicios sociales; Desarrollo de las personas, se trata de una serie de acciones formuladas en el marco de un concepto único de formación organizacional, centrado en la formación sistemática del personal. Además, estas acciones tienen un efecto positivo en la modificación del nivel de cualificación del rendimiento de los trabajadores en todos los niveles y pueden satisfacer las necesidades de formación individual y las necesidades colectivas de los empleados formados. Se utilizan para preparar y acrecentar el desarrollo profesional,

comprende la formación y desarrollo de personas, proyecto de desarrollo y cambio de carrera y programas de comunicación e incorporación.

Además, la Retención del personal, es un proceso que anima a los trabajadores a permanecer en la organización durante mucho tiempo, utilizando las estrategias y herramientas de retención más eficaces. Este es un desempeño beneficioso tanto para la organización como para el empleado. Es la evolución del proceso de creación de requisitos ambientales, psicológicos y complacencia para las actividades de las personas, incluida la gestión de disciplina, salud, seguridad, calidad de vida y mantenimiento de los vínculos gremiales; Monitoreo de personas, procedimiento para monitorear, revisar las funciones de las personas y comprobar los resultados. Se trata de establecer una mejor relación de confianza con los empleados, comenzado por poner en marcha herramientas de seguimiento del personal técnico para orientar el ritmo, de acuerdo con los objetivos marcados. Incluye bases de datos y procedimiento de información de gestión (Chiavenato, 2009).

Definición de variable desempeño laboral; Se determina como la actitud que muestran los trabajadores en el desarrollo de sus funciones. El desempeño laboral está vinculado con las actitudes interpersonales de los trabajadores dentro del centro laboral y está sujeto a su aptitud de interrelacionarse eficazmente con los demás empleados y con sus jefes (Robbins y Judge, 2009).

El entorno económico desfavorable y la inseguridad laboral han provocado un aumento reciente de la lealtad de los empleados. Muchas personas han sido contratadas para suspender temporalmente su búsqueda de empleo, que ahora está mejorando rápidamente. Inevitablemente una vez que las personas con talento se den cuenta de que las condiciones del mercado se están recuperando, pronto comenzarán a estar más abiertas a los cambios de carrera. Por lo tanto, para las empresas es más importante que nunca tener una visión a largo plazo de la gestión de su talento con estrategias y toma de medidas proactivas para establecer planes de retención. (Khatri, 2010).

Por su parte, la administración de desempeño está encaminada a la maximización del rendimiento laboral de los empleados, de los equipos y de la misma empresa, orientando al cumplimiento de objetivos y asegurando que los procesos se cumplan de forma oportuna (Mondy, 2010); De igual forma, la administración del desempeño es el conjunto de actividades que enlazan el planteamiento de metas, la valoración del trabajo y el impulso de un único sistema, con la finalidad de lograr los planes estratégicos que se sostengan en el desempeño de los trabajadores de la compañía (Dessler, 2009).

Asimismo, la evaluación del desempeño resulta un instrumento de medida objetiva, y con los años se han concebido esquemas objetivos de consistencia que permiten medir cualidades, destrezas, conductas y resultados, de acuerdo al desempeño esperado de un trabajador en el ejercicio de sus funciones (Cubillos, Velásquez, y Reyes, 2014); Por otro lado, El desempeño laboral se basa en todas las actividades o conductas ejecutadas por los trabajadores que son apreciables para los planes empresariales y valorados en proyección de capacidades personales y su aporte a la estructura (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

La importancia del desempeño laboral radica en dos objetos primordiales, por un lado, el administrativo: el cual proporciona a la gerencia información precisa para la toma de medidas relacionadas a pagos, promociones y relevos, concediendo que los empleados comprendan las reglas para la provisión de documentación y por otro lado el objetivo de desarrollo: que usa la información recogida para reconocer y proyectar instrucción, entrenamiento, practica y demás demandas del personal (Bateman y Snell, 2009).

De igual manera, la relevancia del desempeño laboral en las organizaciones se hace en base a los objetivos de los administradores, de medir el valor añadido que cada empleado genera a la empresa y como ayuda para alcanzar las metas y logros finales. Por tanto, es indispensable que cada empresa cuente con procesos de evaluación de desempeño en el que cada jefe mediato o superior evalúe el progreso, éxitos y problemática de cada empleado en sus ambientes de labores (Werther y Davis, 2008).

Dimensiones de la variable Desempeño laboral; Los resultados del trabajo personal; son un procedimiento para evaluar el desempeño de labores de un trabajador, a fin de lograr decisiones objetivas de recursos humanos. Las organizaciones nuevas, emplean la evaluación laboral para definir los aumentos salariales, la capacitación y las necesidades de desarrollo, y también proporcionan documentación para respaldar las actividades de los empleados. Por tanto, una valorización bien gestionada es una herramienta de control y crecimiento del personal. Se convierte en un proceso para estimular el valor, la alteza y las cualidades del desenvolvimiento del trabajador, es un instrumento de gestión, fundamental en el desempeño administrativo, apoya a definir los regímenes de recursos humanos adecuados a las obligaciones de la organización. (Ibáñez M. 2000);

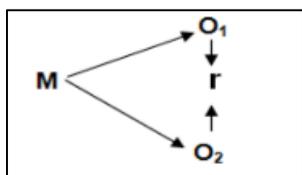
Por otro lado, están los Comportamientos; el desempeño laboral varía de persona a persona, ya que el comportamiento afecta la capacidad, motivación, trabajo en equipo, capacitación de los trabajadores, supervisión y factores situacionales de todos y la comprensión de la gente al papel desempeñado en el trabajo, habilidades interpersonales y conocimientos prácticos; para (Gómez et. al.1999), la cantidad de trabajo a aplicar en una determinada tarea depende del trabajador y Cualidades; Tener una buena actitud es una cualidad que engloba muchos aspectos, como respetar a los demás, ser puntual, asumir responsabilidades, cumplir promesas, reconocer los errores y aprender de ellos y evaluar el éxito de los demás, son estándares más aislados del ejercicio efectivo de trabajo. Sin embargo, son los más útiles para las organizaciones, ya que no es prudente ignorar aspectos como la actitud, el fomento de la confianza, la experiencia y la conexión con resultados positivos, atributos que se toman en cuenta para medir el nivel de desempeño de un trabajador (Robbins y Judge, 2009).

### III. Metodología

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Es tipo básico, porque señala las características que ostenta todo fundamento teórico y no práctico, llamada igualmente pura (Neill y Cortez, 2018); es correlacional, porque evalúa la relación entre dos o más variables, concepciones o categorías, a través de la aplicación de métodos o estimaciones estadísticas (Cabezas; Andrade y Torres, 2018); de diseño no experimental, donde las variables no se manipulan intencionalmente, sino que se observan y analizan los hechos en su contexto natural. Investigación de corte transversal porque se recogen los datos por única vez, con el fin de representar las variables y examinar su influencia e interdependencia. (Cabezas; Andrade y Torres, 2018).

El diseño correlacional:



*Figura 1. Diseño correlacional*

Dónde:

- M : Trabajadores
- O1 : Gestión del talento humano
- O2 : Desempeño laboral
- r : Vínculo entre variables

El enfoque es cuantitativo por su forma estructurada de recopilar y estudiar los datos obtenidos de diversas fuentes, a través del uso de la informática, estadística, y las matemáticas a efectos de lograr resultados, tratando de medir el problema y proyectar los mismos a una población mayor. (Neil y Cortez, 2018).

Es hipotético-deductivo, por ser un proceso que se basa en afirmaciones de calidad de hipótesis, las que se buscan objetar, obteniendo conclusiones que corresponden compararse con los hechos. (Reyes 2016).

### **3.2 Operacionalización de Variables**

El concepto de la variable Gestión del talento humano, se constituye en el concepto de capital humano, un patrimonio invaluable de una organización para ser competitiva y exitosa. El capital humano articula los talentos; conferidos de conocimientos, habilidades y competencias fortalecidos, renovados y premiados de manera sostenida, que no se puede manejar aisladamente, más deben coexistir en un escenario de autonomía y cobertura que le permita crecer en un contexto apropiado donde los talentos se desarrollen (Chiavenato, 2009).

Se operacionalizó según el cuestionario de Ccahua (2019), adaptado por el investigador, constará con 34 ítems con seis dimensiones, escalas de Likert y niveles y rangos (Ver anexo 2).

La definición de la variable desempeño laboral está vinculado con las actitudes interpersonales de los trabajadores dentro del centro laboral y está sujeto a su aptitud de interrelacionarse eficazmente con los demás empleados y con sus jefes (Robbins y Judge, 2009).

Se operacionalizó, de acuerdo a los cuestionarios de Cóndor y Aranda (2018), y Rodríguez (2017) adaptado por el investigador, conformado por 28 ítems con tres dimensiones (Ver anexo 2).

### **3.3 Población, Muestra y Muestreo**

La población y la muestra tomada para la presente investigación constan de 77 trabajadores que forman parte de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro,

### **3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Se utilizó la técnica de la encuesta para las dos variables, que fueron verificados mediante instrumentos como los cuestionarios, los mismos que fueron adaptados y validados por expertos (Anexo 5). Para medir la confiabilidad se realizó la encuesta a 20 trabajadores de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020 en forma virtual, con el soporte del aplicativo informático WhatsApp, calculando el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach, obteniendo el instrumento 1 (Gestión del talento humano) una confiabilidad de 0.957 e instrumento 2

(Desempeño laboral) la confiabilidad fue de 0,953 (Anexo 6). Para validar a los cuestionarios, se recurrió a expertos, a quienes se detalla a continuación:

**Tabla 1**

*Validez de instrumentos por juicio de expertos*

<b>Grado académico</b>	<b>Nombre y apellidos</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Nro. DNI.</b>
Doctora	Francis Esmeralda Ibarquen Cueva	Ciencias de educación Metodología de investigación científica	09637865
Magister	Gustavo Ernesto Zarate Ruiz	Administración de Negocios – MBA en Gestión Pública	09870134
Doctora	Ada Mercedes Mejía Andrade	Gestión Pública y Gobernabilidad	25765770

*Elaboración propia*

### **3.5 Procedimiento**

Para poder realizar la indagación, se envió una carta de presentación suscrita por la Universidad César Vallejo al Director de Planeamiento institucional P.N.P., en San Isidro, exponiendo el objetivo de la investigación y solicitando que conceda las facilidades del caso, para la recolección de información mediante la aplicación del instrumento o encuesta para procesar datos en el Excel y con el software estadístico SPSS 24 para el examen descriptivo.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

Para comparar o cotejar los resultados, se empleó el programa estadístico español SPSS 24, que procesa técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, como la correlación o regresión, utilizándose el índice de Rho Spearman para establecer la probable correlación entre variables e indicadores.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Se guardó la consideración al conocimiento y veracidad del autor, se indagó y/o consultó diversas fuentes de información en concordancia con las normas y reglamentos de la UCV y directrices de gestión pública; cuando se aplicaron los cuestionarios, se respetó las reservas de los encuestados dentro de la normativa de la confidencialidad del caso, la discreción y vulnerabilidad de datos personales.

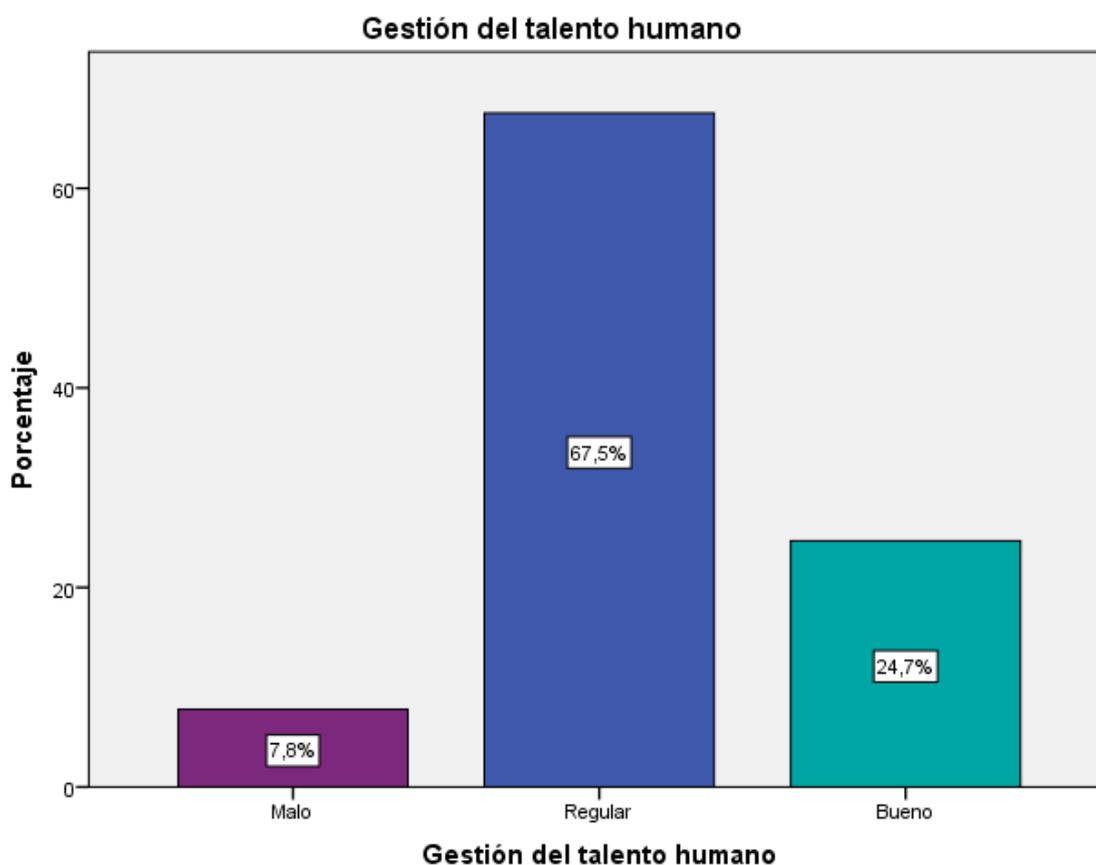
## IV. Resultados

### 4.1. Resultados Descriptivos

**Tabla 2**

*Niveles de variable Gestión del talento humano por dimensiones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	7,8
Regular	52	67,5
Bueno	19	24,7
Total	77	100,0



**Figura 2.** Nivel de percepción de variable gestión del talento humano y dimensiones

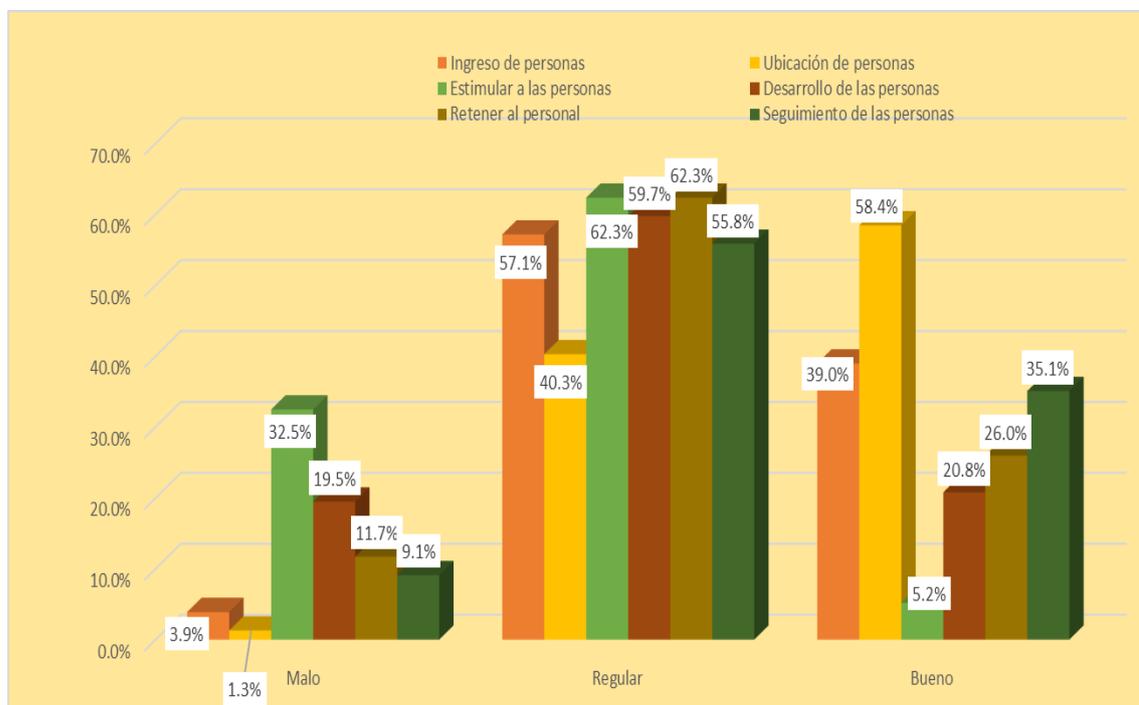
Fuente: Spss24

De los resultados que se aprecia los niveles de gestión del talento humano, tiene nivel regular con 67,5% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 24,7%, en cuanto al nivel malo este es de 7,8%.

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de dimensiones de variable Gestión del talento humano*

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Ingreso de personas	Malo	3	3.9%
	Regular	44	57.1%
	Bueno	30	39.0%
Ubicación de personas	Malo	1	1.3%
	Regular	31	40.3%
	Bueno	45	58.4%
Estimular a las personas	Malo	25	32.5%
	Regular	48	62.3%
	Bueno	4	5.2%
Desarrollo de las personas	Malo	15	19.5%
	Regular	46	59.7%
	Bueno	16	20.8%
Retener al personal	Malo	9	11.7%
	Regular	48	62.3%
	Bueno	20	26.0%
Seguimiento de las personas	Malo	7	9.1%
	Regular	43	55.8%
	Bueno	27	35.1%



**Figura 3. Nivel de variable gestión del talento humano por dimensiones**

Fuente: Spss-24

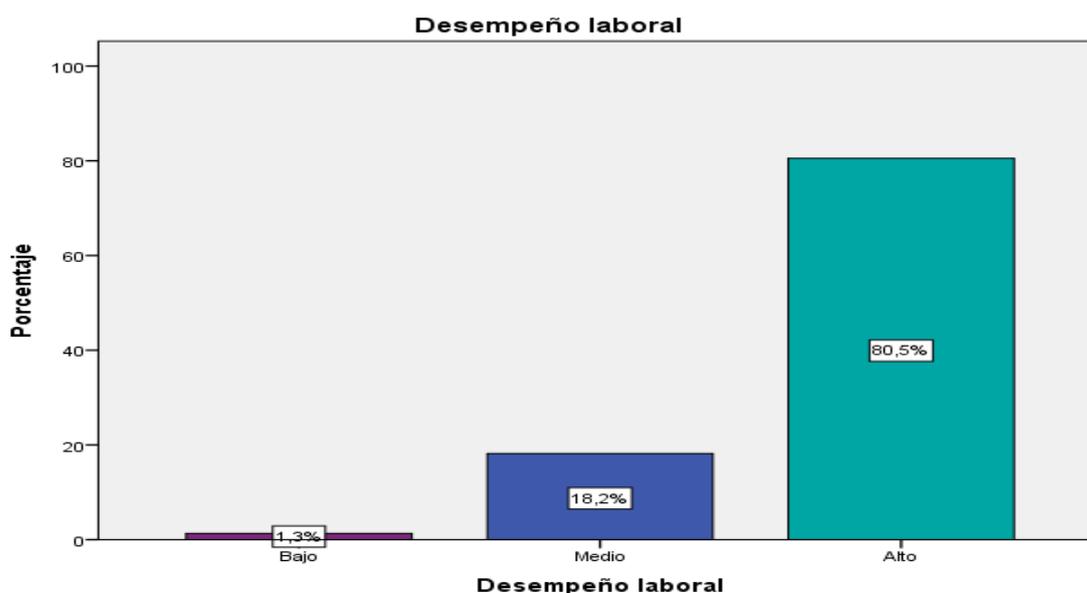
### Interpretación:

Con respecto a la tabla 3 y a la figura 3, el 3,9% advierte nivel malo en la dimensión ingreso de personas; el 57,1% nivel regular y el 39,0% nivel bueno; el 1,3% perciben nivel malo en la dimensión ubicación de personas; el 40,3% nivel regular y el 58,4% nivel bueno, el 32,5% observa nivel malo en la dimensión estimular a las personas; el 62,3% un nivel regular y sólo el 5,2% un nivel bueno. Mientras que observamos un 19,5% del nivel malo para la dimensión desarrollo de las personas, seguido de un 59,7% de nivel regular para luego un 20,8% perteneciente al nivel bueno, tenemos a la dimensión retener al personal con porcentajes correspondientes al nivel malo, regular y bueno de 11,7%, 62,3% y 26,0% respectivamente para finalizar con la dimensión seguimiento de las personas que presenta al nivel malo en un 9,1%, al nivel regular en un 55,8% y por último al nivel bueno con 35,1%.

**Tabla 4**

*Nivel de variable desempeño laboral y dimensiones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,3
Medio	14	18,2
Alto	62	80,5
Total	77	100,0



**Figura 4.** *Nivel de percepción de variable desempeño laboral y dimensiones*

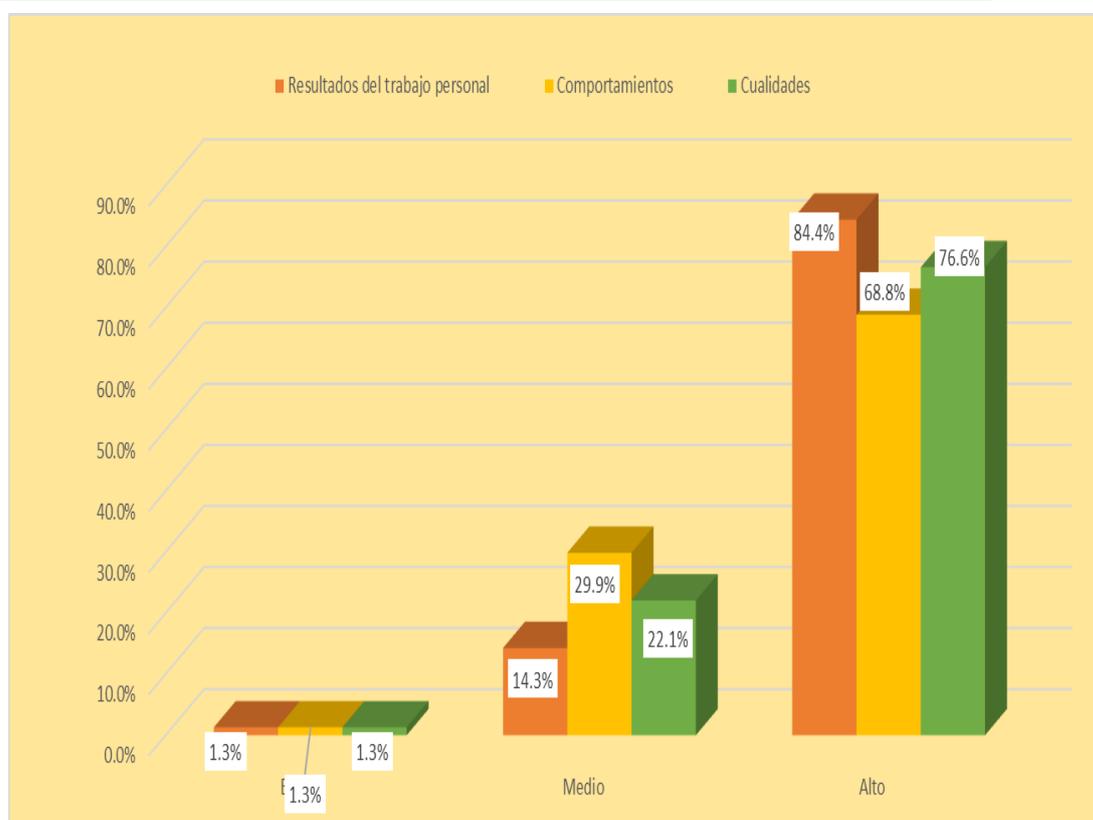
**Fuente:** *Spps24*

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles desempeño laboral, se tiene que el nivel de medio con un 18,2% tiene el menor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 80,5%, en cuanto al nivel de bajo este es sólo del 1,3%.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de dimensiones de la variable Desempeño laboral*

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Resultados del trabajo personal	Bajo	1	1.3%
	Medio	11	14.3%
	Alto	65	84.4%
Comportamientos	Bajo	1	1.3%
	Medio	23	29.9%
	Alto	53	68.8%
Cualidades	Bajo	1	1.3%
	Medio	17	22.1%
	Alto	59	76.6%



**Figura 5. Nivel de variable desempeño laboral por dimensiones**

**Fuente: Spss24**

### Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 1,3% advierte nivel bajo en la dimensión resultados del trabajo personal; el 14,3% nivel medio y el 84,4% nivel alto, siendo el nivel alto el sobresaliente en esta dimensión; el 1,3% perciben un nivel bajo en la dimensión comportamientos ; el 29,9% nivel medio y el 68,8% nivel alto, siendo el nivel alto el dominante en esta dimensión; el 1,3% perciben nivel malo en la dimensión cualidades; el 22,1% nivel medio y el 76,6% un nivel alto, siendo el nivel alto es influyente en esta dimensión.

## 4.2. Resultados Correlacionales.

**Tabla 6**

*Tabla de hipótesis de la investigación*

Hipótesis	VARIABLES*CORRELACIÓN	Rho-Spearman	Significatividad-Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano *desempeño laboral	,287**	,011	77	Bajo
Hipótesis específica-1	Ingreso de personas* desempeño laboral	,383**	,001	77	Medio
Hipótesis específica-2	Ubicación de personas * desempeño laboral	,309**	,006	77	Medio
Hipótesis específica-3	Estimular a las personas* desempeño laboral	,114**	,324	77	No hay correlación
Hipótesis específica-4	Desarrollo de las personas* desempeño laboral	,225**	,050	77	Bajo
Hipótesis específica-5	Retener al personal* desempeño laboral	,238**	,037	77	Bajo
Hipótesis específica-6	Seguimiento de las personas* desempeño laboral	,184**	,109	77	No hay correlación

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

Con respecto al establecimiento de hipótesis nulas e hipótesis alterna de variables y de variable–dimensión, de acuerdo a los datos procesados, se utilizó el Rho de Spearman, a través de ello, se obtuvieron los siguientes

resultados. Se señala que la hipótesis general (Gestión del talento humano y desempeño laboral) tienen un nivel de correlación cuyo nivel es positiva medio según las escalas de Sampieri con un (Rho 0,287 y p-valor 0,011), lo que nos indica que, a mayor gestión del talento humano, existe un mayor desempeño laboral.

En tanto que para cada hipótesis se alcanzó los siguientes resultados: la hipótesis específica-1 (Ingreso de personas\*desempeño laboral) el nivel de correlación es positiva medio (Rho 0,383 y p-valor 0,001); la hipótesis específica-2 (Ubicación de personas\*desempeño laboral) nivel de correlación positiva medio (Rho 0,309 y p-valor 0,006); la hipótesis específica-3 (Estimular a las personas\*desempeño laboral) no existe correlación debido a su p-valor mayor a 0,05 (Rho 0,114 y p-valor 0,324); la hipótesis específica-4 (Desarrollo de las personas\*desempeño laboral) nivel de correlación es positiva media (Rho 0,225 y p-valor 0,050);

De igual forma, la hipótesis específica-5 (Retener al personal\*desempeño laboral) nivel de correlación es positiva medio (Rho 0,238 y p-valor 0,037); la hipótesis específica-6 (Seguimiento de las personas\*desempeño laboral) no existe correlación debido a su p-valor mayor a 0,005 (Rho 0,184 y p-valor 0,109). Se tiene que, en todas las correlaciones exceptuando las correlaciones 4 y 7, el p-valor es menor a 0,05, ello nos admite fijar la existencia de un vínculo de cada una de las demás dimensiones y variable 1 con la variable 2, esto hace que se acepte la hipótesis nula haciendo que a medida que aumentamos la variable gestión del talento humano y dimensiones correspondientes, aumentará el desempeño laboral.

## V. Discusión

Luego del análisis, se puede observar que existe un vínculo significativo y directo entre la variable Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020, lo que indica cuán grande es la variable, cuanto mayor es la tasa de conciencia positiva de la gestión, mayor es el desempeño laboral en las dimensiones de la propuesta actual, aquí se discuten los argumentos de cada hipótesis planteada.

Se puede señalar que la hipótesis general la gestión del talento humano y desempeño laboral de la indagación concluida, tienen correlación positiva baja, con (Rho 0,287 y p-valor 0,011), lo que indica que, a mayor gestión del talento humano mayor desempeño laboral, que no se asemeja al trabajo de investigación de Domínguez (2019), que mostró un vínculo significativo alto ( $r_s=734$  y p. v. 0.05) directamente distributiva entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral y a la conclusión de Rojas y Vilches (2018) que exhibe un vínculo significativo entre las variables, cabe señalar que de la investigación realizada a la Dirección de planeamiento institucional PNP, se colige la falta de articulación de talentos y escaso apoyo al impulso de competencias, habilidades y conocimientos, denotado en los resultados obtenidos.

Hipótesis específica 1. Muestra la correlación positiva media entre ingreso de personas y el desempeño laboral (Rho 0,383, valor p 0,01), lo que denota una actividad promedio en el ingreso de trabajadores a la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, empero se necesita habituar a los nuevos integrantes para las labores que se les encomiende posteriormente, lo cual no coincide con lo colegido por Domínguez (2017) que encontró una significancia alta ( $s =,710$ ) entre la dimensión y variable analizada.

Hipótesis Específica 2. Muestra una correlación positiva media entre la ubicación de personas y el desempeño laboral (RS. 0.309, el valor p es 0.006), como se puede observar, en la institución en indagación, hay escasez de procedimientos respecto a esta dimensión de asignar o reasignar espacios específicos para las labores, no existe promoción y transferencia, el proceso de reclutamiento y orientación es bajo y/o no existe un procedimiento definido para estructurar las

actividades laborales; consecución no similar a lo finiquitado por Ccahua (2019), quien determinó una correlación alta ( $r_s=750$ ) entre los puntos en debate.

Hipótesis específica 3. El estimular a las personas no se relaciona con el desempeño laboral, debido a su p-valor 0,324 mayor a 0,05., como se muestra en los resultados estadísticos, la institución en indagación, sufre de un alto índice negativo de estímulo y servicios sociales a las personas que laboran en la institución, entre tanto, las personas no exteriorizan entusiasmo y energía suficiente para denotar producción, son mal recompensadas y no se observa afán de superación, motivo por la cual no se demuestra esta hipótesis.

Hipótesis específica 4. El desarrollo de las personas se relaciona con el desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva baja ( $Rho$  0,225 y p-valor 0,050). Según las estadísticas descritas en el presente trabajo de investigación, se muestra un mínimo de rendimiento en el desarrollo de las personas, eje fundamental para obtener efectos positivos personales e institucionales, siendo necesario la implementación de un proyecto de desarrollo profesional para la reactivación de esta dimensión. Esta conjetura difiere de lo indicado por Orosco (2018) que obtuvo una significancia moderada ( $r_s = ,480$ ) y de lo arribado por Ccahua (2019) quien señaló la existencia de una correlación significativa ( $r_s=,650$ ) para la dimensión y variable materia de análisis.

Hipótesis específica 5. El retener al personal se relaciona con el desempeño laboral, con un nivel positivo bajo de correlación ( $Rho$  0,238 y p-valor 0,037). Los resultados mostrados, denotan un nivel promedio de funcionabilidad en cuanto a la retención al personal, es exiguo el proceso y la estrategia de animación a los trabajadores a permanecer en la entidad y sumamente escasa las acciones de generar calidad de vida, salud y sostenimiento de lazos colectivos. Esto es opuesto a lo señalado por Ccahua (2019) quien encontró una correspondencia alta ( $r_s=,948$ ) en la materia evaluada.

Hipótesis específica 6. El monitoreo de las personas no se vincula con el desempeño laboral, debido a que su p-valor 0,109 es mayor a 0,05. Esto demuestra que la institución destina escasos recursos para revisar las funciones de las personas y comprobar los resultados de su desempeño laboral como parte del crecimiento institucional.

## VI. Conclusiones

- Primera:** La variable gestión del talento humano se vincula con la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva baja (Rho 0,287 y p-valor 0,011).
- Segunda:** La dimensión ingreso de personas se relaciona con la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,383 y p-valor 0,001) siendo está la dimensión que presenta mayor impacto sobre las demás.
- Tercera:** La dimensión ubicación de personas se vincula con la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva media (Rho 0,309 y p-valor 0,006).
- Cuarta:** La dimensión estimular a personas no se relaciona con la variable desempeño laboral, debido a su p-valor 0,324 mayor a 0,05.
- Quinta:** La dimensión desarrollo de personas se vincula con la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva baja (Rho 0,225 y p-valor 0,050).
- Sexta:** La dimensión retener al personal se Relaciona con la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva baja (Rho 0,238 y p-valor 0,037).
- Séptima:** La dimensión seguimiento de personas no se vincula con la variable desempeño laboral, debido a su p-valor 0,109 mayor a 0,05.

## VII. Recomendaciones

- Primera:** Al Director de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, incentivar el trabajo y la productividad laboral para alcanzar los objetivos, premiando la creatividad, ya que es un requisito indispensable para la estabilidad de la organización, asegurando una posición competitiva frente a los constantes cambios sociales.
- Segunda:** Al Director de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, gestione los recursos presupuestarios destinados a la implementación y/o renovación de tecnología de información existente, para mejorar los resultados e incrementar la productividad y las competencias organizacionales, eliminando procesos que no aporten valor.
- Tercera:** Al Director de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, promueva en forma continua la gestión del talento humano, a través de una adecuada selección, capacitación, desarrollo de habilidades, tomando en cuenta la formación profesional para mejorar el nivel de desempeño laboral.
- Cuarta:** Al Director de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, delegar responsabilidades a los trabajadores de la dirección para mejorar la confianza y la capacidad de respuesta individual, asumiendo las metas de la institución, a fin de mejorar el desenvolvimiento en las labores cotidianas, optimizando el uso del tiempo.
- Quinta:** Al Director de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, incentivar la integración laboral de los miembros de la organización, a través del mejoramiento de los ambientes laborales en cuanto a iluminación, comodidad, limpieza y ventilación.

## Referencias

- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid.
- Alles, M. (2005). Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias. Buenos Aires: Granica S.A.
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Astudillo, Reinoso y Ortiz. (2017). La gestión de talento humano como factor clave del desarrollo organizacional. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*; pp 1696- 8352. Ecuador.  
<http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8va. ed.). Mexico, Mexico: Mc. Graw Hill/ Interamericana Eeditores, S.A. de C.V.
- Bell E. et.al (2015), Tendencias de la Gestión de talento humano en el sector público, Revista científica Ecociencia Vol.2 N°2, abril 2015.
- Cabezas, E; Andrade, D y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra. ed.). Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE
- Ccahua, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Castro, K; Luna A; y Erazo J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales ISSN 1317-0570 / ISSN (e) 2343-5763 Vol. 22 (1): 184-203. enero-abril 2020 DOI: [www.doi.org/10.36390/telos221.13](http://www.doi.org/10.36390/telos221.13)
- Cappelli P. (2008), Talent management for the twenty-first century, Universidad de Pennsylvania, EE.UU. See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/5440660>.

- Cardona D. (2018), Revista de Investigación y Desarrollo e Innovación. Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia, vol.9 no.1 Duitama July/Dec. 2018, Print versión ISSN 2027-8306 On-line versión ISSN 2389-9417 <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>
- Condor, R. y Aranda, F. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Cubillos, Velásquez y Reyes (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma Neg.* 2014;5(10): 69-73  
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70012-6)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ra ed.). Mexico: McGraw-hill/interamericana editores.
- Del Castillo, A. (2016). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Dessler, G y Varela, R. (2004). *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano*. (2da. Ed), Mexico: Pearson educación.
- Dessler, G (2009). *Administración de recursos humanos* (1ava. Ed), Mexico: Pearson educación.
- Domínguez, G. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Galvis, L y Cárdenas, N. (2016). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Revista Apuntes de Administración*, Vol. 1, n° 1. Enero-Junio 2016 pp: 20-28 Cúcuta, Colombia.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>
- Gómez, L. Balkin, D. Cardy, R. (1999). *Gestión de Recursos Humanos*. España. Prentice Hall.

- Ibáñez M. (2000), evaluación del trabajador, Gestión en el tercer milenio, Facultad de ciencias administrativas. UNMSM.
- Jara, A; Asmat, N; Alberca, N; y Medina, J. (2018) Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018 <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jericó, P. (2014). *La Nueva Gestión del Talento* (2da. edición). Madrid - España: Prentice Hall.
- Khatri P. et.al. (2010). Talent Management in HR, Journal of Management and Strategy December 2010 DOI: 10.5430/jms.v1n1p39.
- Majad, M. (2016) Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Revista de Investigación, vol. 40, núm. 88, mayo-agosto, 2016, pp. 148-165 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Mary, E. Enyinna, K. y Ezinne, M. (2015) The relationship between talent management and employees performance in nigerian public sector a study of selected firms in delta state. *International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. III, Issue 5, May 2015* Licensed under Creative Common Page 1581. ISSN 2348 0386.
- Mejia, A y Montoya, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias orientado hacia la innovación tecnologica y el mejoramiento productivo*. Cali, colombia: Editorial bonaventuriana.
- Méndez, F., & Stander, M (2011). Positive Company. The role of leader Behavior in work engagement and Retention. South African Journal of Industrial Psychology, (37)1, 1- 13.
- Mondy, W. (2010). *Administracion de recursos humanos* (10ma ed.). Mexico: Pearson educación.
- Neill, A. y Cortez, L. (2018) *Proceso y fundamentos de la investigación científica*. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH,

- Orosco, E. (2018) *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú
- Pardo, C. y Porras, J. (2011) La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gest. Soc.*, 4(2); 167-183, julio-diciembre 2011, ISSN 2027-1433  
[file:///D:/Users/USER/Downloads/La\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_ante\\_el\\_de%20\(5\).pdf](file:///D:/Users/USER/Downloads/La_gestion_del_talento_humano_ante_el_de%20(5).pdf)
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010) Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* v.16 n.3. Maracaibo sep. 2010  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Ramírez R. et.al (2018), Producción científica Opción, Process of talent management strategic human, *Redicuc, URI: Opción, Año 34, Especial No.18 (2018): 2076-2101 ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385*  
<http://hdl.handle.net/11323/3097>.
- Saldarriaga R. (2008), *Gestión humana: Tendencias y perspectivas*. Estudios Gerenciales *Gestión del Talento Humano en las PYMES* Revista Publicando, 3(7). 2016,438-448. ISSN 1390-9304 448 Naranjo, O. L. J. (2011). *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70040-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70040-8).
- Sánchez Riofrío, A., & Arévalo Silva, M. C. (2016). *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 3(3), 59-70 La gestión del talento humano en la economía del conocimiento: análisis del caso de Corea del Sur y Ecuador en el período 2001 – 2015.
- Reyes; M (2016) *Metodología de la investigación científica*. México: Secretaría de Educación Pública
- Rodriguez, F. (2017). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú*

- Rojas, R. y Vélchez, S. (2018) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima. (Tesis de maestría) Universidad Norbert Wiener. Lima-Perú
- Ramírez, R; Espindola, C; Ruíz, G y Hugueth, A. (2019) Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. *Inf. tecnol. vol.30 no.6 La Serena dic. 2019*  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642019000600167](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167)
- Vasquez Y. (2013), La gestión del talento humano, estrategia clave para la organización, facultad de economía, Universidad Militar de Nueva Granada, Colombia.
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las empresas*. (6ta. Ed), Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores.
- Williamson, D. (2011). Talent management in the new business world: How companies can create the future and not be consumed by it. *Human Resource Management International Digest*, 19(6), 33-36.
- Wiradendi C. et.al (2020), Implementation Talent Management To Improve Organization's Performance In Indonesia To Fight Industrial Revolution 4.0 *International journal of scientific & technology research* volume 9, issue 01, january 2020 issn 2277-8616.

## **Anexos**

**Título:** Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento institucional PNP. San Isidro, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el ingreso de personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la ubicación de personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la ubicación de personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el estimular a las personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional San Isidro, 2020</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre el ingreso de personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020</p> <p>Establecer la relación entre la ubicación de personas y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020.</p> <p>Establecer la relación entre estimular a las personas y el desempeño laboral del personal de la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020</p> <p>Establecer la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional San Isidro, 2020</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El ingreso de personas se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020</p> <p>La ubicación de las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020.</p> <p>El estimular a las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020</p> <p>El desarrollo de personas se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020</p>	<b>Variable 1: Gestión del talento humano (Chiavenato, 2009)</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			<b>Ingreso de personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección</li> </ul>	1- 7	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Bueno (126-170)  Regular (80-125)
			<b>Ubicación de personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación</li> <li>• Modelado</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>	8- 12		Malo (34-79)
			<b>Estimular a las personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retribución</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Prestaciones y Servicios</li> </ul>	13- 18		
			<b>Desarrollo de las personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación.</li> <li>• Desarrollo organizacional</li> </ul>	19- 25		
			<b>Retener al personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones</li> <li>• Higiene, seguridad y calidad de vida</li> </ul>	26- 30		
			<b>Seguimiento de las personas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base de datos y sistemas de información</li> </ul>	31-34		

¿Qué relación existe entre el retener al personal y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?	Establecer la relación entre el retener a las personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020	El retener a las se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020					
¿Qué relación existe entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020?	Establecer la relación entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020	El seguimiento de las personas se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional, San Isidro, 2020					

<b>Variable 2: Desempeño laboral (Robbins y Jugde, 2009)</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Resultados del trabajo personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad producción</li> <li>• No generación de residuos</li> <li>• Logros</li> </ul>	1- 8	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Alto (104-140)  Medio (66-103)
<b>Comportamientos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar las actividades a los demás</li> <li>• Proponer cambios</li> <li>• Demostración de iniciativa</li> </ul>	9- 17		Bajo (28-65)
<b>Cualidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excelente actitud</li> <li>• Generar confianza</li> <li>• Experiencia</li> <li>• Conexión con los resultados positivos</li> </ul>	18- 28		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>MÉTODO.</b> Hipotético-deductivo</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental - Transversal</p>	<p><b>Población censal:</b></p> <p>77 personas de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, Sn Isidro, 2020</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de Gestión del talento humano</p> <p>Cuestionario de Desempeño laboral</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tablas de frecuencia</li> <li>- Figuras estadísticas</li> </ul> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p><math>r_s</math> = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

## Anexo 2: Operacionalización de variables

### Tabla

#### *Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano*

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Ingreso de personas	Reclutamiento Selección	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto (126-170) Medio (80-125)
Ubicación de personas	Orientación Modelado Evaluación del desempeño	8-12		Bajo (34-79)
Estimular a las personas	Retribución Incentivos Prestaciones y servicios	13-18		
Desarrollo de las personas	Capacitación Desarrollo organizacional	19-25		
Retener al personal	Relaciones Higiene, seguridad y calidad de vida	26-30		
Seguimiento de las personas	Base de datos y sistemas de información	21-34		

## Tabla

### *Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Resultados del trabajo personal	Capacidad de producción	1-8	Nunca (1)	Alto (104-140)
	No generación de residuos		Casi nunca (2)	
	Logros		A veces (3)	Medio (66-103)
			Casi siempre (4)	
Comportamiento	Facilitar las actividades a los demás	9-17	Siempre (5)	Bajo (28-65)
	Proponer cambios			
	Demostración de iniciativa			
Cualidades	Excelente actitud	18-28		
	Generar confianza			
	Experiencia			
	Conexión con los resultados			

### **Anexo 3: Ficha Técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Denominación: Cuestionario de Gestión del talento humano  
Autor: Ccahua (2019)  
Adaptación: Hidalgo (2020).  
Ámbito de Aplicación: Dirección de Planeamiento Institucional PNP  
Tiempo: 40 minutos  
Forma de Administración: Encuesta

#### **Ficha técnica 2**

Denominación: Cuestionario de desempeño laboral  
Autor: Condor y Aranda (2018) y Rodriguez (2017)  
Adaptación: Hidalgo (2020).  
Ámbito de Aplicación: Dirección de Planeamiento Institucional PNP.  
Tiempo: 40 minutos  
Forma de Administración: Encuesta

## Anexo 4: Instrumentos

### Cuestionario de Gestión del Talento humano

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 34 preguntas sobre la gestión del talento humano, para lo cual debes marcar en la tabla el número u opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Nº	Variable Gestión de Talento Humano	Escalas de Calificación				
		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN INGRESO DE PERSONAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Se recluta personal policial y civil calificado.					
2	Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
3	Se difunde las convocatorias para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente					
4	Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.					
5	Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.					
6	Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas.					
7	Se capacita al candidato seleccionado.					
<b>DIMENSIÓN UBICACIÓN DE PERSONAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
8	Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.					
9	Desempeña el personal admitido más de un cargo.					
10	Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.					
11	La evaluación del personal está a cargo de los jefes de área					
12	Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma trimestral					
<b>DIMENSIÓN ESTÍMULAR A LAS PERSONAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.					
14	El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.					
15	Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.					
16	Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.					

17	El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades de la unidad policial.					
18	Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos.					
<b>DIMENSIÓN DESARROLLO DE LAS PERSONAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19	Entrena la unidad policial de manera adecuada a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.					
20	Entrena la unidad policial al personal calificado con cursos sobre los sistemas administrativos de su competencia para desarrollar sus habilidades.					
21	Participa todo el personal en reuniones de comando de la Unidad policial a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.					
22	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
23	Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo.					
24	Utiliza el personal de la unidad policial sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.					
25	Se realizan los cambios del personal policial teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.					
<b>DIMENSIÓN RETENER AL PERSONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26	Brinda la Unidad Policial las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.					
27	Realiza la unidad policial campañas de salud en beneficio del personal.					
28	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.					
29	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal policial y civil.					
30	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal policial y civil, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones					
<b>DIMENSIÓN SEGUIMIENTO DE LAS PERSONAS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
31	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la unidad policial					
32	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos de la PNP y disponible para obtener información.					
33	Se permite el acceso al personal de la unidad policial a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.					
34	Cumple el sistema de información de la PNP con los objetivos de la institución.					

## Cuestionario de Desempeño laboral

INSTRUCCIONES: Estimado colega, a continuación, tienes 34 preguntas sobre la gestión del talento humano, para lo cual debes marcar en la tabla el número u opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Nº	Variable 2: Desempeño Laboral	Escalas de Calificación				
<b>DIMENSIÓN RESULTADOS DEL TRABAJO PERSONAL</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna					
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para el trabajo a realizar					
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados					
4	Presenta trabajos que normalmente se encuentran en óptimas condiciones					
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten sin desperdiciar los recursos					
6	Emplea los conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales, según lo programado					
<b>DIMENSIÓN COMPORTAMIENTOS</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitir a otros					
10	Soluciona de manera adecuada los problemas que se le presenten					
11	Se encuentra en la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo					
12	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder					
13	Aplica diferentes estrategias metodológicas para conservar la motivación y la interacción constante de sus compañeros de trabajo					
14	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.					
15	Brinda aportes o iniciativas en beneficio de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
16	Propone la implementación de estrategias para mantener la integración de los compañeros de la					

	Dirección de Planeamiento Institucional PNP.					
17	Se relaciona debidamente con sus compañeros de trabajo y demás personas con quienes interactúa en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
<b>DIMENSIÓN CUALIDADES</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
18	Ingresa puntualmente a su centro laboral					
19	Utiliza de manera efectiva el tiempo del cual dispone para el desarrollo de tareas asignadas					
20	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cooperación, respeto y afecto Dirección de Planeamiento Institucional PNP.					
21	Inspira respeto y agrado debido a su aspecto personal, presentación y uso de un lenguaje adecuado, de acuerdo a la profesión.					
22	Se identifica con la misión y visión de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
23	Interviene en las reuniones de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP					
24	Participa de los talleres realizados por las diferentes Áreas de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.					
25	Participa en los cursos de entrenamiento realizados por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.					
26	Acude a los eventos donde participa la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.					
27	Se presenta como voluntario para apoyar en actividades fuera de su cargo sin alterar sus responsabilidades					
28	Se mantiene dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo					

## Anexo 5:

### Certificados de Validez de Expertos

#### Cuestionario Variable Gestión del Talento Humano

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Ingreso de personas</b>							
1	Se recluta personal policial y civil calificado.	✓		✓		✓		
2	Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
3	Se difunde las convocatorias para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente	✓		✓		✓		
4	Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.	✓		✓		✓		
5	Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.	✓		✓		✓		
6	Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas.	✓		✓		✓		
7	Se capacita al candidato seleccionado.	✓		✓		✓		
	<b>Ubicación de personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.	✓		✓		✓		
9	Desempeña el personal admitido más de un cargo.	✓		✓		✓		
10	Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.	✓		✓		✓		
11	La evaluación del personal está a cargo de los Jefes de área	✓		✓		✓		
12	Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma trimestral	✓		✓		✓		
	<b>Estimular a las personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

13	Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		
14	El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.	✓		✓		✓		
17	El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades de la unidad policial.	✓		✓		✓		
18	Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos.	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Entrena la unidad policial de manera adecuada a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.	✓		✓		✓		
20	Entrena la unidad policial al personal calificado con cursos sobre los sistemas administrativos de su competencia para desarrollar sus habilidades.	✓		✓		✓		
21	Participa todo el personal en reuniones de comando de la Unidad policial a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.	✓		✓		✓		
22	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	✓		✓		✓		
23	Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo.	✓		✓		✓		
24	Utiliza el personal de la unidad policial sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se realizan los cambios del personal policial teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Retener al personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Brinda la Unidad Policial las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	✓		✓		✓		

27	Realiza la unidad policial campañas de salud en beneficio del personal.	✓		✓		✓		
28	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	✓		✓		✓		
29	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal policial y civil.	✓		✓		✓		
30	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal policial y civil, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
	<b>Seguimiento de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la unidad policial	✓		✓		✓		
32	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos de la PNP y disponible para obtener información.	✓		✓		✓		
33	Se permite el acceso al personal de la unidad policial a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
34	Cumple el sistema de información de la PNP con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**19 de octubre del 2020**

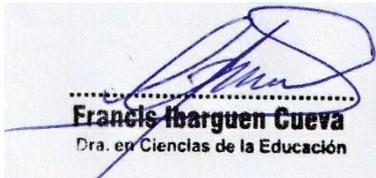
**Apellidos y nombre s del juez evaluador: Ibarquen Cueva Francis Esmeralda**  
**DNI: 09637865**

**Especialidad del Evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



**Francis Ibarquen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

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

### Cuestionario Variable Desempeño Laboral

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Resultados del trabajo personal</b>							
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna	✓		✓		✓		
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para el trabajo a realizar	✓		✓		✓		
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados	✓		✓		✓		
4	Presenta trabajos que normalmente se encuentran en óptimas condiciones	✓		✓		✓		
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten sin desperdiciar los recursos	✓		✓		✓		
6	Emplea los conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales, según lo programado	✓		✓		✓		
	<b>Comportamientos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitir a otros	✓		✓		✓		
10	Soluciona de manera adecuada los problemas que se le presenten	✓		✓		✓		
11	Se encuentra en la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
12	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder	✓		✓		✓		
13	Aplica diferentes estrategias metodológicas para conservar la motivación y la interacción constante de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

14	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	✓		✓		✓		
15	Brinda aportes o iniciativas en beneficio de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
16	Propone la implementación de estrategias para mantener la integración de los compañeros de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
17	Se relaciona debidamente con sus compañeros de trabajo y demás personas con quienes interactúa en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
	<b>Cualidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Ingresa puntualmente a su centro laboral	✓		✓		✓		
19	Utiliza de manera efectiva el tiempo del cual dispone para el desarrollo de tareas asignadas	✓		✓		✓		
20	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cooperación, respeto y afecto Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
21	Inspira respeto y agrado debido a su aspecto personal, presentación y uso de un lenguaje adecuado, de acuerdo a la profesión.	✓		✓		✓		
22	Se identifica con la misión y visión de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
23	Interviene en las reuniones de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
24	Participa de los talleres realizados por las diferentes Áreas de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
25	Participa en los cursos de entrenamiento realizados por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
26	Acude a los eventos donde participa la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		

27	Se presenta como voluntario para apoyar en actividades fuera de su cargo sin alterar sus responsabilidades	✓		✓		✓		
28	Se mantiene dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

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

**19 de octubre del 2020**

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: Ibarguen Cueva Francis Esmeralda**  
**DNI: 09637865**

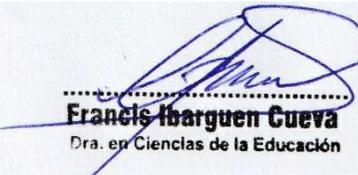
**Especialidad del Evaluador: Dra. Ciencias de la Educación – metodología de la investigación científica**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Francis Ibarguen Cueva**  
Dra. en Ciencias de la Educación

### Cuestionario Gestión del Talento Humano

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Ingreso de personas</b>							
1	Se recluta personal policial y civil calificado.	✓		✓		✓		
2	Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
3	Se difunde las convocatorias para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente	✓		✓		✓		
4	Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.	✓		✓		✓		
5	Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.	✓		✓		✓		
6	Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas.	✓		✓		✓		
7	Se capacita al candidato seleccionado.	✓		✓		✓		
	<b>Ubicación de personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.	✓		✓		✓		
9	Desempeña el personal admitido más de un cargo.	✓		✓		✓		
10	Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.	✓		✓		✓		
11	La evaluación del personal está a cargo de los Jefes de área	✓		✓		✓		
12	Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma trimestral	✓		✓		✓		
	<b>Estimular a las personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		

14	El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.	✓		✓		✓		
17	El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades de la unidad policial.	✓		✓		✓		
18	Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos.	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Entrena la unidad policial de manera adecuada a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.	✓		✓		✓		
20	Entrena la unidad policial al personal calificado con cursos sobre los sistemas administrativos de su competencia para desarrollar sus habilidades.	✓		✓		✓		
21	Participa todo el personal en reuniones de comando de la Unidad policial a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.	✓		✓		✓		
22	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	✓		✓		✓		
23	Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo.	✓		✓		✓		
24	Utiliza el personal de la unidad policial sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se realizan los cambios del personal policial teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Retener al personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Brinda la Unidad Policial las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	✓		✓		✓		
27	Realiza la unidad policial campañas de salud en beneficio del personal.	✓		✓		✓		

28	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	✓		✓		✓		
29	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal policial y civil.	✓		✓		✓		
30	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal policial y civil, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
	<b>Seguimiento de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la unidad policial	✓		✓		✓		
32	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos de la PNP y disponible para obtener información.	✓		✓		✓		
33	Se permite el acceso al personal de la unidad policial a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
34	Cumple el sistema de información de la PNP con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**19 de octubre del 2020**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zarate Ruiz DNI: 09870134**

**Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de negocios – MBA y en Gestión Pública.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante**

### Cuestionario Variable Desempeño Laboral

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Resultados del trabajo personal</b>							
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna	✓		✓		✓		
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para el trabajo a realizar	✓		✓		✓		
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados	✓		✓		✓		
4	Presenta trabajos que normalmente se encuentran en óptimas condiciones	✓		✓		✓		
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten sin desperdiciar los recursos	✓		✓		✓		
6	Emplea los conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales, según lo programado	✓		✓		✓		
	<b>Comportamientos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitir a otros	✓		✓		✓		
10	Soluciona de manera adecuada los problemas que se le presenten	✓		✓		✓		
11	Se encuentra en la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
12	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder	✓		✓		✓		
13	Aplica diferentes estrategias metodológicas para conservar la motivación y la interacción constante de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

14	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	✓		✓		✓		
15	Brinda aportes o iniciativas en beneficio de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
16	Propone la implementación de estrategias para mantener la integración de los compañeros de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
17	Se relaciona debidamente con sus compañeros de trabajo y demás personas con quienes interactúa en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
	<b>Cualidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Ingresa puntualmente a su centro laboral	✓		✓		✓		
19	Utiliza de manera efectiva el tiempo del cual dispone para el desarrollo de tareas asignadas	✓		✓		✓		
20	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cooperación, respeto y afecto Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
21	Inspira respeto y agrado debido a su aspecto personal, presentación y uso de un lenguaje adecuado, de acuerdo a la profesión.	✓		✓		✓		
22	Se identifica con la misión y visión de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
23	Interviene en las reuniones de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
24	Participa de los talleres realizados por las diferentes Áreas de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
25	Participa en los cursos de entrenamiento realizados por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
26	Acude a los eventos donde participa la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		

27	Se presenta como voluntario para apoyar en actividades fuera de su cargo sin alterar sus responsabilidades	✓		✓		✓		
28	Se mantiene dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**19 de octubre del 2020**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Gustavo Ernesto Zarate Ruiz DNI: 09870134**  
**Especialidad del evaluador: Mg. en Administración de negocios – MBA y en Gestión Pública.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante**

### Cuestionario de Variable Gestión del Talento Humano

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Ingreso de personas</b>							
1	Se recluta personal policial y civil calificado.	✓		✓		✓		
2	Se cumple con los requisitos exigidos al seleccionar a las personas por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
3	Se difunde las convocatorias para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente	✓		✓		✓		
4	Se recoge información de personal para el reclutamiento de personal calificado.	✓		✓		✓		
5	Se realiza la entrevista de selección de personal calificado de forma imparcial.	✓		✓		✓		
6	Se realizan evaluaciones técnicas para la admisión del personal calificado son las adecuadas.	✓		✓		✓		
7	Se capacita al candidato seleccionado.	✓		✓		✓		
	<b>Ubicación de personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Realiza el personal admitido tareas propias de su cargo.	✓		✓		✓		
9	Desempeña el personal admitido más de un cargo.	✓		✓		✓		
10	Existe un clima laboral de respeto y confianza interpersonal.	✓		✓		✓		
11	La evaluación del personal está a cargo de los Jefes de área	✓		✓		✓		
12	Se realizan las evaluaciones de desempeño en forma trimestral	✓		✓		✓		
	<b>Estimular a las personas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se fomenta la compensación a fin de incentivar y motivar al personal calificado a cumplir con los objetivos propuestos.	✓		✓		✓		

14	El personal calificado accede a becas de estudio para garantizar el buen ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
15	Se compensa al personal calificado con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la unión, trabajo en equipo y mejorar la comunicación.	✓		✓		✓		
17	El personal es capacitado según sus necesidades y a las necesidades de la unidad policial.	✓		✓		✓		
18	Se reconoce al personal por el alto rendimiento laboral en el diligenciamiento oportuno de expedientes admirativos.	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Entrena la unidad policial de manera adecuada a los asistentes administrativos, técnicos y especialistas.	✓		✓		✓		
20	Entrena la unidad policial al personal calificado con cursos sobre los sistemas administrativos de su competencia para desarrollar sus habilidades.	✓		✓		✓		
21	Participa todo el personal en reuniones de comando de la Unidad policial a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.	✓		✓		✓		
22	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	✓		✓		✓		
23	Emplea el personal administrativo y los especialistas sus habilidades sociales como medio de aprendizaje en los trabajos en equipo.	✓		✓		✓		
24	Utiliza el personal de la unidad policial sus habilidades asertivas para mejorar la comunicación.	✓		✓		✓		
25	Se realizan los cambios del personal policial teniendo en cuenta el talento humano y la carga laboral.	✓		✓		✓		
	<b>Retener al personal</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
26	Brinda la Unidad Policial las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	✓		✓		✓		
27	Realiza la unidad policial campañas de salud en beneficio del personal.	✓		✓		✓		

28	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	✓		✓		✓		
29	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal policial y civil.	✓		✓		✓		
30	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal policial y civil, según corresponda por el incumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
	<b>Seguimiento de las personas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la unidad policial	✓		✓		✓		
32	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos de la PNP y disponible para obtener información.	✓		✓		✓		
33	Se permite el acceso al personal de la unidad policial a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
34	Cumple el sistema de información de la PNP con los objetivos de la institución.	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

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

**19 de octubre del 2020**

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Ada Mercedes Mejía Andrade.  
DNI: 25765770**

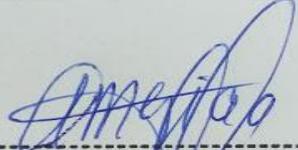
**Especialidad del Evaluador: Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Ada Mercedes Mejía Andrade**  
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

### Cuestionario de Variable Desempeño Laboral

Nº	/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Resultados del trabajo personal</b>							
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna	✓		✓		✓		
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para el trabajo a realizar	✓		✓		✓		
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados	✓		✓		✓		
4	Presenta trabajos que normalmente se encuentran en óptimas condiciones	✓		✓		✓		
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten sin desperdiciar los recursos	✓		✓		✓		
6	Emplea los conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales, según lo programado	✓		✓		✓		
	<b>Comportamientos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmitir a otros	✓		✓		✓		
10	Soluciona de manera adecuada los problemas que se le presenten	✓		✓		✓		
11	Se encuentra en la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
12	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder	✓		✓		✓		
13	Aplica diferentes estrategias metodológicas para conservar la motivación y la interacción constante de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

14	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	✓		✓		✓		
15	Brinda aportes o iniciativas en beneficio de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
16	Propone la implementación de estrategias para mantener la integración de los compañeros de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
17	Se relaciona debidamente con sus compañeros de trabajo y demás personas con quienes interactúa en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
	<b>Cualidades</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Ingresa puntualmente a su centro laboral	✓		✓		✓		
19	Utiliza de manera efectiva el tiempo del cual dispone para el desarrollo de tareas asignadas	✓		✓		✓		
20	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cooperación, respeto y afecto Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
21	Inspira respeto y agrado debido a su aspecto personal, presentación y uso de un lenguaje adecuado, de acuerdo a la profesión.	✓		✓		✓		
22	Se identifica con la misión y visión de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
23	Interviene en las reuniones de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP	✓		✓		✓		
24	Participa de los talleres realizados por las diferentes Áreas de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
25	Participa en los cursos de entrenamiento realizados por la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		
26	Acude a los eventos donde participa la Dirección de Planeamiento Institucional PNP.	✓		✓		✓		

27	Se presenta como voluntario para apoyar en actividades fuera de su cargo sin alterar sus responsabilidades	✓		✓		✓		
28	Se mantiene dispuesto a contribuir con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA**

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

**19 de octubre del 2020**

**Apellidos y nombre s del juez evaluador: Ada Mercedes Mejía Andrade.  
DNI: 25765770**

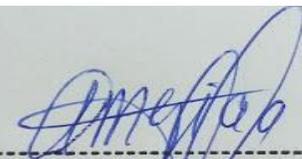
**Especialidad del Evaluador: Dra. En Gestión Pública y Gobernabilidad.**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



-----  
**Ada Mercedes Mejía Andrade**  
Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

## Anexo 6:

### Confiabilidad de cuestionario

### Gestión del talento humano

\*Confiabilidad de gestión del talento humano.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

26: P28

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	
2	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	2	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	
5	4	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
6	5	5	2	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
7	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	
8	3	4	3	3	4	4	4	4	1	5	5	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
9	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	2	3	2	2	5	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	5	3	3	3	
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
11	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	2	2	1	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	
12	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	
13	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	5	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
15	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	1	3	2	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	
16	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	5	2	5	5	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	
18	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	2	1	5	4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	2	4	
19	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1	1	1	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	34

## Confiabilidad del cuestionario

### Variable Desempeño laboral

Confibilidad de desempeño laboral.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



2:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5
12	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	5
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	28

## Anexo 7:

### Base de datos de la Variable Gestión del talento humano

Gestión del talento humano																																			
N°	Ingreso de personas						Ubicación de personas					Estimular a las personas						Desarrollo de las personas						Retener al personal					Seguimiento de las personas						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
2	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	3	2	3	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	2	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	
5	4	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	
6	5	5	2	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
7	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	
8	3	4	3	3	4	4	4	4	1	5	5	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
9	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	2	3	2	2	5	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	2	3	3	5	3	3	3	
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
11	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	2	2	1	1	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4		
12	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	2	2	4	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4		
13	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	5	2	2	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	
14	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
15	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	1	3	2	1	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	
16	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	1	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	3	2	3	4	4	3	3	3	5	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	5	2	5	5	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	
18	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	4	2	1	5	4	4	3	3	4	2	4	4	3	5	4	4	5	5	5	5	2	4	
19	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1	1	1	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	3	2	2	4	5	5	3	1	1	1	4	1	3	1	2	2	2	3	4	2	4	2	2	3	4	5	5	4	4	
22	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
23	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
24	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	2	2	2	2	5	5	3	4	2	4	3	4	4	4	5	3	2	3	4	5	5	5	5	
25	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	1	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	
27	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	1	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
29	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	2	2	4	3	4	5	3	5	2	3	5	5	5	4	4	4	
30	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	3	4	2	1	4	3	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	
31	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	1	2	
33	1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	5	5	
34	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	
35	3	4	3	2	2	2	4	4	2	5	5	3	4	3	1	5	2	3	1	1	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	1	2	3	2	
36	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	2	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
37	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	
38	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	



## Base de datos de la Variable Desempeño laboral

Desempeño laboral																													
N°	Resultados del trabajo personal								Comportamientos									Cualidades											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
11	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	
12	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	3	2	3	
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
21	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	5	5	
22	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
24	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	4	5	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	
26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	
29	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	2	3	
30	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	2	2	5	2	5	5	
32	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	
33	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
34	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
35	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5
36	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5
37	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	
38	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	

39	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	
40	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	
41	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
42	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	
43	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	5	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
45	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	
50	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
59	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
60	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
62	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	
63	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
65	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	
67	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	
68	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	5	
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	
70	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	
71	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	
72	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	5	5	
73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
74	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	
75	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	
76	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	4	
77	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	5

Anexo 8:  
Constancia de haber aplicado el instrumento



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 19 de octubre de 2020  
Carta P. 646-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Coronel PNP  
Edgar José Horna Moreno  
Director  
Dirección de Planeamiento Institucional PNP

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a HIDALGO VERGARAY, EISTEN; identificado con DNI N° 41280549 y con código de matrícula N° 7001179251; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador HIDALGO VERGARAY, EISTEN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegosa  
Jefe  
ESCUELA DE POSGRADO  
UCV FILIAL LIMA  
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.





PERÚ

Ministerio  
del Interior

Policía Nacional  
del Perú

"GOBIERNO DE LA REALIDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRRES"  
"CARE DE LA IMPERFECTACIÓN DE LA SALUD"

San Isidro, 20 de octubre del 2020

**OFICIO N° 252-2020-CG-SECEJE PNP-DIRPLAINS/DIVINV-DEPFEI**

SEÑOR : Dr. Carlos VENTURO ORBEGOSO  
Jefe de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo  
Filial Lima - Campus Lima Norte

ASUNTO : Aceptación de solicitud, que se indica.

REF. : Carta P. 646- 2020-EPG-UCV-LN-F05L01A-INT

Me es grato dirigirme a Ud., en atención a su carta indicada en la referencia de fecha 19 de octubre del año en curso.

Esta Dirección de Planeamiento Institucional de la PNP a mi cargo, en aras de favorecer la investigación académica, le otorga autorización a su estudiante, señor Hidalgo Vergaray, Eisten, identificado con DNI N° 41280549 y código de matrícula 7001179251; para que aplique los instrumentos que correspondan al desarrollo de su trabajo de investigación denominado "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020"

Agradeciéndole de antemano el envío de los resultados de esta investigación, con la finalidad de acoger sus recomendaciones.

Aprovecho la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Dios guarde a Ud.



OA - 221773  
Edgar José HÓRNA MORENO  
CORONEL PNP  
CREADOR DE PLANEAMIENTO INSTITUCIONAL PNP

## Anexo 9

### Evidencias

#### Recolección de datos para la prueba piloto al personal de la Dirección de Planeamiento Institucional PNP

