



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores  
de un establecimiento penal, Lima – 2022

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Jarandilla Ninan, Janett Casimira ([orcid.org/0000-0001-7080-9137](https://orcid.org/0000-0001-7080-9137))

**ASESOR:**

Dr. Farfan Pimentel, Johnny Felix ([orcid.org/00000-0001-6109-4416](https://orcid.org/00000-0001-6109-4416))

**CO-ASESORA:**

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro ([orcid.org/0000-0001-5505-7715](https://orcid.org/0000-0001-5505-7715))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

**Dedicatoria:**

Agradezco a Dios y a mi familia por su constante apoyo y fortaleza, por ser una pieza fundamental para el logro de mis proyectos de vida y desarrollo profesional.

**Agradecimiento:**

Agradecer a mi asesor Dr. Farfán Pimentel Johnny por su enseñanza y perseverancia para lograr sustentar con dedicación.

A mis padres Leoncio y Lidia por darme su amor incondicional, por ser mi ejemplo de constancia y dedicación.

A mis hijos Victoria y Marco que son mi fortaleza e inspiración diaria.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>16</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>33</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>37</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1.	Validación de instrumentos por jueces validadores	18
Tabla 2.	Distribución de la variable Gestión del Talento Humano	20
Tabla 3.	Distribución de la dimensión de selección de personas	21
Tabla 4.	Distribución de la dimensión de capacitación de personas	22
Tabla 5.	Distribución de la dimensión desarrollo de personas	23
Tabla 6.	Distribución de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 7.	Distribución de la dimensión calidad de trabajo	25
Tabla 8.	Distribución de la dimensión iniciativa	26
Tabla 9.	Distribución de la dimensión de relaciones humanas	27
Tabla 10.	Distribución de la dimensión de logros de metas	28
Tabla 11.	Cruce entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral	29
Tabla 12.	Tabla de normalidad	29
Tabla 13.	Correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral	30
Tabla 14.	Correlación entre Selección del personal y Desempeño laboral	31
Tabla 15.	Correlación entre Capacitación de personas y Desempeño laboral	31
Tabla 16.	Correlación entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral	32

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Esquema del diseño	16
Figura 2. Distribución de la variable Gestión del Talento Humano	20
Figura 3. Distribución de la dimensión de selección de personas	21
Figura 4. Distribución de la dimensión de capacitación de personas	22
Figura 5. Distribución de la dimensión desarrollo de personas	23
Figura 6. Distribución de la variable Desempeño Laboral	24
Figura 7. Distribución de la dimensión calidad de trabajo	25
Figura 8. Distribución de la dimensión iniciativa	26
Figura 9. Distribución de la dimensión de relaciones humanas	27
Figura 10. Distribución de la dimensión de logros de metas	28

## Resumen

En la investigación desarrollada se ha tenido como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022, por consiguiente, se basó en una metodología de tipo básica, diseño no experimental - transversal, con un enfoque cuantitativo de carácter descriptivo y correlacional.

En cuanto a la población está constituido por una población de 80 trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022 aplicando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Obteniendo como resultado significancia fue de  $p\text{-valor}=0,000$ . Esta resulta inferior al nivel de  $0,05$ . Se ha rechazado la hipótesis nula. La gestión del talento se relaciona con el desempeño laboral, con  $Rho=0,516$ . Finalmente se llegó a la conclusión que la gestión del talento humano se encuentra asociada al desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento penal.

**Palabras clave:** Gestión del talento, desempeño laboral, rendimiento, logro, metas.

## **Abstract**

The objective of the research was to establish the relationship between human talent management and work performance in workers of a penal establishment, Lima - 2022, therefore, it was based on a basic methodology, non-experimental - transversal design, with a quantitative approach of descriptive and correlational character.

As for the population, it is constituted by a population of 80 workers of a penal establishment, Lima - 2022, applying the survey technique and the questionnaire as an instrument. The result obtained was a significance of  $p\text{-value}=0.000$ . This is lower than the 0.05 level. The null hypothesis has been rejected. Talent management is related to job performance, with  $Rho=0.516$ . Finally, it was concluded that human talent management is associated with job performance in the workers of a penal establishment.

**Keywords:** talent management, job performance, performance, achievement, goals.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el contexto internacional la Gestión del talento humano es un factor decisivo para el logro de objetivos y metas de una organización, esta posibilita dinamizar los esfuerzos de manera concurrente; tal es así, que se manifiesta a través de resultados inequívocos y brinda sustento a la gestión de manera óptima, es por ello que al ejecutar los procesos implicados estos desempeñan un papel esencial que se traduce en el desempeño laboral de los colaboradores en las organizaciones (Montero y Boyero, 2016).

Asimismo, cabe reseñar que la Gestión del talento humano es poder analizar a través de una nueva óptica en potencial y el capital humano de una organización; esto es en cuanto, a identificar en los colaboradores las habilidades, destrezas y actitudes que se requiere para desempeñar sus labores de manera responsable y que constituye el principal activo de una organización; en tal sentido, es fundamental invertir en el desarrollo de capacidades humanas de la plana directiva mediante proyectos de capacitación, formación de cuadros profesionales que potencien su rendimiento y desempeño laboral (Cruz et al., 2016). El talento humano en la actualidad es un factor que impulsa el desarrollo de las organizaciones haciendo concretar los planes y proyectos que se ejecutan las instituciones y requieren de colaboradores preparados y calificados (Vallejo, 2016).

La situación de contexto en Ecuador refleja que la gestión del talento humano es un elemento primordial que está vinculada a las capacidades y habilidades de los trabajadores que impulsan las actividades de manera creativa y que está considerado para la optimización en el funcionamiento y mejora de la productividad facilitando de modo operativo de manera permanente a la organización (Ledesma y Vanegas, 2022).

La realidad en Colombia expresa que la gestión del talento humano es importante la retención del capital humano contribuyendo de manera sustancial en la mejora de resultados productivos y competitivos; así también, inciden en los comportamientos y las actitudes de los colaboradores y las buenas prácticas que se desarrollan en el entorno laboral, se reconoce su rol estratégico debido a que

genera un clima acorde a las exigencias organizacionales y la demanda en cubrir esfuerzos en una dinámica de cambios constantes manteniendo una capacidad óptima basada en la eficacia y la eficiencia (Prieto, 2013).

Al respecto en Uruguay la situación de la gestión del talento humano se encuentra en un estado básico para ello se deben adoptar políticas públicas que incidan de manera notoria al empoderamiento del capital humano y la toma de decisiones en las organizaciones; asimismo, existen grandes desafíos que hay que atender en concordancia de poder gestionar cambios sustanciales en la gestión humana y por ende establecer lineamientos de desarrollo profesional en las instituciones (Calvo, 2019).

Asi también en Brasil es determinante contar con una gestión del talento humano que responda a las grandes exigencias teniendo en consideración las características culturales, la productividad es de nivel bajo con un 25%, existiendo organizaciones con determinadas prácticas de gerencia y de gestión humana sofisticada; en tal sentido, se debe impulsar un conjunto de cambios que impacten en las organizaciones y que se adapten a los cambios actuales y que es determinante para la existencia de la misma y en concordancia a los procesos de transformación socioeconómica del país (Thomaz, 2004).

En el contexto nacional, tenemos que en el Perú, que ahora se apuesta por el talento humano de sus colaboradores para asegurar el éxito de sus negocios; en un examen de empresas privadas realizado en el 2021, BACKUS AB ocupó el primer lugar con 10 000 puntos, demostrando que recluta y mantiene a sus empleados; esto demuestra que las corporaciones están poniendo actualmente un mayor énfasis en el talento humano y la retención, lo que fomenta la identificación de los empleados con la empresa y la participación en la toma de decisiones (Palacios, 2019).

Asi también una de las instituciones públicas penitenciarias atraviesa una crisis sin precedentes que ha desbordado su capacidad administrativa y operativa, impidiéndole brindar un adecuado servicio de seguridad, tratamiento y salud en las

instituciones penitenciarias bajo su jurisdicción; como consecuencia, no todos los trabajadores tienen suficiente acceso a los bienes que necesitan para la exposición y el funcionamiento adecuado de su trabajo y faltan las condiciones de fundación de la cárcel (Cruz et al., 2016).

A nivel institucional, durante el período del 2016 se determinó que había 33 049 presos en las 68 instituciones penitenciarias del Perú; sin embargo, el 43% de la población carcelaria se concentraba en solo seis instituciones penitenciarias del norte del país, con una capacidad máxima de 41 018 internos (Castañeda, 2016). De acuerdo con los datos estadísticos, la población carcelaria se ha incrementado en 46 113 presos en 68 centros penitenciarios, lo que representa el 112% de la capacidad de alojamiento; es decir, este número de condenados no tendría cabida en el sistema penitenciario (Cruz et al, 2022).

Esta situación incrementó la desconfianza en el sistema de justicia, en este caso en los funcionarios penitenciarios del INPE, quienes por falta de autoridad y aumento del hacinamiento, se extralimitan en sus funciones, creando una situación preocupante no solo en la sociedad, sino también al interior de la institución; el funcionario penitenciario es un servidor público al servicio de la ciudadanía, que requiere no solo de conocimientos técnicos y actitudinales, sino también de principios en el desempeño de sus funciones (Cruz et al, 2020).

Bautista et al. (2020) señalaron que el desempeño laboral es sumamente necesario para el logro de objetivos de una empresa, para ello se debe de estructurar un sistema de indicadores que permitan evaluar de manera constante si el nivel de productividad es óptimo, en tal medida se requiere de la aplicación de estrategias que guardan estrictamente una orientación con el cumplimiento de las metas diseñadas; de tal modo, las acciones tienen que ser alineadas al propósito de la organización. Méndez y Raich (2000) señalaron que, el constructo se transformó en un instrumento para realizar la medición del funcionamiento de cada puesto laboral y brindando soporte a los colaboradores de la organización, teniendo en consideración los procesos de retroalimentación y capacitación de los mismos.

Siendo el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, Lima - 2022? A la vez se propone los siguientes problemas específicos: (i) ¿Cuál es la relación entre la selección de personas y el desempeño, Lima - 2022? (ii) ¿Cuál es la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral, Lima - 2022? (iii) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, Lima - 2022?

Además, el estudio se justificó en el aspecto teórico en base a uno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible, especialmente en el objetivo enfocado al trabajo decente económico, un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (CEPAL, 2018). En un sentido práctico, buscó dar a conocer la realidad que se viene dando en el centro del INPE determinando el diagnóstico actual siendo motivo para futuras investigaciones que busquen mejorar la problemática de estudio (Cruz et al, 2020). Por último, se justificó desde el punto de vista metodológico porque a través de la aplicación de las encuestas se evaluó la relación entre las variables y las dimensiones de estudio, donde se podrá determinar el porcentaje y nivel de relación entre ambas variables (Pino, 2018).

Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, Lima – 2022. Siendo los objetivos específicos: (i) Determinar la relación entre la selección de personas y el desempeño laboral, Lima – 2022; (ii) Determinar la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral, Lima – 2022; (iii) Determinar la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, Lima - 2022.

Siendo la hipótesis general: Hg. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño, Lima – 2022. Siendo las hipótesis específicas: H1. Existe relación significativa entre la selección de personas y el desempeño laboral, Lima-2022; H2. Existe relación significativa entre la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral, Lima – 2022; H3. Existe relación significativa entre la relación entre desarrollo de personas y el desempeño laboral, Lima – 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Los antecedentes internacionales empleados como sustento fueron: Gaspar (2021) Ecuador, en su estudio analizó la gestión del talento humano, está a toma gran relevancia en estas épocas actuales dado que las organizaciones buscan elevar su nivel de eficiencia y ello radica en integrar colaboradores comprometidos con los objetivos estratégicos de la organización impactando de manera decisiva en la productividad económica y ejecutando de modo eficiente las funciones organizacionales; lo que se busca en estos tiempos que los colaboradores cuenten con competencias laborales, con el propósito de dar impulso a la formación del talento orientada a lograr el equilibrio entre lo que se requiere y el potencial del personal, para ello se reclutará a los candidatos que posean un perfil que se ajuste a las exigencias de la organización. Se concluyó que, el talento humano es vital en las organizaciones y se debe consolidar a través de programas de capacitación y el desarrollo de cualidades innatas del personal para un adecuado desempeño funcional en la organización.

Palacios (2021) Ecuador, su investigación por tuvo por objetivo realizar el análisis de la gestión administrativa del talento humano y cómo incide en la productividad de los trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Se utilizó tanto la metodología descriptiva como la investigación bibliográfica y documental. Se emplearon metodologías deductivas, inductivas y descriptivas. Luego de encuestas al personal administrativo y empleados de la UTEQ, se descubrió que la Unidad de Talento Humano había creado un sistema de gestión administrativa basado en procesos para satisfacer las metas y funciones de cada servidor ya que la gran mayoría de ellos se apegaban a las normas internas de la institución.

Rueda, Silva y Suarez (2020) Colombia, en su estudio analizar la trascendencia de la gestión del talento humano como un factor decisivo en la buena marcha de una organización de salud, en la que la rotación del personal juega un rol imperioso en la adecuada atención a los usuarios del servicio de salud; en tal sentido, la fluctuación y la carencia de estabilidad laboral, la débil comunicación entre los trabajadores incide de manera directa en el desempeño laboral de los

mismos; así también, se ve afectado por una inadecuada política remunerativa y que según estadísticas un 40% se retira de sus labores correspondiente a auxiliares de enfermería y un 20% del personal de salud. En consecuencia, el clima laboral es un factor sustancial para la óptima marcha de la organización, siendo el capital humano un elemento estratégico para el logro de la misión y visión de la organización. Los resultados mostraron que, el 39% es la baja política remunerativa, 17% nuevas ofertas laborales, 4% interés profesional y 15 trato inadecuado, 7% carencia comunicativa, 4% falta de reconocimiento, 20% inadecuado estilo de mando, 32% carencia de trabajo en equipo, 6% insatisfacción en el cargo asignado. Se concluyó que, para la buena marcha de una organización se debe fortalecer la gestión del talento humano que incidirá en un notable desempeño laboral de los colaboradores de la institución de salud.

Silva, Dugarte y Rueda (2020) Colombia, en su investigación analizaron el talento humano en mipymes, el nivel de la calidad en la gestión del talento humano posibilita que esta sea un factor importante en la competitividad de los negocios cuyo aporte es sumamente necesario para lograr alcanzar las metas diseñadas; así también, permite dar dirección a los esfuerzos de los colaboradores de manera tal que se constituye en un aspecto vital para la organización, siendo esta un elemento para designar valiosos recursos para el desarrollo de habilidades y destrezas en la concreción de objetivos estratégicos comprendiendo de que se trata de un impacto positivo en el proceso de crecimiento de la empresa; adicionalmente, se enriquece mediante un ambiente de trabajo adecuado y se fomenta elevar el nivel de productividad a través del compromiso, la motivación, la participación y colaboración. Los resultados fueron que: el 84% se asocia al reglamento de trabajo, 77% se debe al reconocimiento, 82% son honestos, 83% son responsables, 81% son leales, 83% poseen habilidades y destrezas, 81% buen clima laboral, 42% buena política salarial, 69% de satisfacción laboral, 74% de bienestar y 56% toma de decisiones. Se concluyó que, los colaboradores son la parte sustancial de la organización y que, a través de la honestidad, lealtad, trabajo en equipo, el clima laboral y comunicación posibilidad dar pasos firmes para una óptima gestión.

Zeballos (2019) Bolivia, en su pesquisa analizó la gestión del talento humano en la mejora del desempeño laboral. Señaló que, la optimización de la productividad radica esencialmente en el talento humano en esta parte se debe tener muy cuenta las condiciones que desarrollan sus labores los trabajadores para que su desempeño sea adecuado y sobretodo la satisfacción laboral sea un factor motivacional que impulse a dar los mejores esfuerzos fortaleciendo la competitividad de la empresa en un mundo de grandes exigencias en el plano económico; en tal sentido, el rendimiento laboral será una manera de medir la productividad y el aporte valioso de los trabajadores al logro de los objetivos de la empresa. Los resultados mostraron que, el 35,14% es importante el currículum personal para el puesto; 48,65% las tareas son claras; 51,53% correcto desempeño; 56,76% adecuados incentivos laborales; 45,94% necesidad de capacitación y actualización; 51,35% buen sistema de ascensos; 48,65% prevención de riesgos en el trabajo; 72,97% buenas relaciones laborales; 56,76% sistemas de mejora comunicacional; la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral ( $\rho=0,687$  y  $p=0,000<0,05$ ). Se concluyó que, se debe potenciar el talento humano con miras a mejorar la productividad de la organización en un ámbito de adecuado desempeño laboral.

Siendo los antecedentes a nivel nacional como: Castro y Delgado (2020) este trabajo consistió en evaluar la capacidad de trabajo de los ejecutivos. Los resultados mostraron que un cambio, el 35,7% (25) dijo que la entidad solo “A veces” fomenta compartir conocimientos, y el 32,9% (23) cree que se potencia y amplía su conocimiento. El 40,0% (28) afirmó que la institución se preocupa por promover el aprendizaje continuo y el intercambio de conocimientos. Los gerentes representan una capacidad humana para mejorar el desempeño de las tareas y la ejecución del trabajo. El método de investigación empleado fue un diseño cruzado no exploratorio. Para cada variable de investigación se utilizaron encuestas y los datos del resumen. Los socios del PEHCBM afirman que el personal y la forma en que se realiza el trabajo se están desempeñando bien.

Crisóstomo (2019) el propósito fue determinar cómo influye la GTH en el desempeño de los trabajadores. Señaló que, la GHT es la pieza fundamental para que los trabajadores desarrollen de manera estratégica sus labores y está incidirá

en el nivel de productividad; no obstante esta requiere de tener presente los criterios de selección, acompañamiento y formación en el ámbito laboral, para ello se debe considerar los niveles de responsabilidad en el desarrollo de actividades propias asignadas y una evaluación constante; así también se observará la predisposición en el logro de los compromisos de la institución a la que se presta los servicios. Asimismo, se alude que se debe contar con los medios para realizar adecuadamente las tareas encargadas en una perspectiva de mejora continua. Se aplicó el test KMO ( $KMO= 0,724$  y  $p=0,000<0,05$ ); los resultados obtenidos fueron que, la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral se relacionan con ( $\rho=0,935$  y  $p=0,000<0,05$ ); dimensión conocimiento ( $\rho=0,516$  y  $p=0,002<0,05$ ); dimensión habilidad ( $\rho=0,605$  y  $p=0,000<0,05$ ); dimensión juicio ( $\rho=0,843$  y  $p=0,000<0,05$ ); dimensión actitud ( $\rho=0,979$  y  $p=0,000<0,05$ ). Se concluyó que, las organizaciones deben potenciar las capacidades de sus trabajadores en la medida que ello se verá reflejada en un mejor nivel de productividad y consecuentemente en un buen desempeño laboral.

Gianella (2017) en su estudio analizó la conexión entre el potencial humano y la productividad en el departamento de enfermería y obstetricia de una organización de bienestar del Sur. La población incluía 275 especialistas y 200 licenciados en enfermería y maternidad; se utilizó una revisión y una encuesta para recopilar datos. Señaló que, es un factor determinante para los planes y acciones estratégicas que se diseñan en las organizaciones con el propósito de hacer más eficiente los procesos de gestión y brindando la coherencia entre las metas y logros que se establecen en un horizonte de tiempo. Los resultados muestran que el 36% (72) piensa que la capacidad humana ejecutiva es regular, el 33% (66) piensa que la capacidad humana de la junta directiva es pésima. por último, el 31% (62) de la junta directiva piensa que la capacidad humana es excelente y demostró que la capacidad humana ejecutiva afecta directamente la eficiencia laboral en el área de enfermería y maternidad de un ente de salud pública. Así también la GTH y productividad se relacionan directamente ( $\rho=0,497$  y  $p=0,000<0,05$ ); con selección de personas ( $\rho=0,448$  y  $p=0,000<0,05$ ); con capacitación de personas ( $\rho=0,256$  y  $p=0,000<0,05$ ); con desarrollo de personas ( $\rho=0,594$  y  $p=0,000<0,05$ ).



Por otro lado, Godoy (2017) en el estudio: Capacidad humana la junta y cumplimiento de la ocupación del personal de enfermería de la Clínica Cayetano Heredia, determinó que las percepciones sobre la calidad de la atención varían de favorable (23%), a muy favorable (35%), a neutral (13%), a desfavorable (7%). La percepción de los pacientes sobre la calidad del trato de la enfermera es mala, según el 42% de los pacientes. El personal clínico fue de 122 personas. El conjunto de datos incluía tanto la capacidad humana como la satisfacción laboral. Se utilizaron encuestas. De los 93 cuidadores médicos evaluados de la clínica pública de emergencias, el 71% (66) estaban en un nivel medio, el 18,3% (17) eran inadecuados y el 10,8% (10) eran aceptables. Según la junta directiva de la clínica de emergencias Cayetano Heredia, el primer cuartil de la capacidad humana representa el nivel insuficiente, el tercer cuartil representa el nivel normal y el primer cuartil representa el nivel adecuado. El estudio concluyó que el desempeño laboral y la capacidad humana están significativamente relacionadas.

Camiloaga (2018) cuyo objetivo fue relacionar (GTH) y la ejecución del trabajo, siendo de diseño no experimental, con una muestra de 50 participantes; la investigación pretendió analizar la relación entre la capacidad humana de los directivos y la ejecución del desempeño. El estudio utilizó un diseño no experimental y una muestra de 54 directivos. Señaló que, es necesario el fortalecimiento del desempeño laboral en las organizaciones de tal modo que ello incide directamente en la mejora de la interacción personal, el liderazgo efectivo, la motivación, la comunicación y trabajo en equipo; ya que, en las organizaciones actuales se requiere de esfuerzo, responsabilidad y perseverancia a través de acciones coordinadas en pos de alcanzar las metas trazadas. Los resultados evidenciaron que, la GTH y el desempeño se relacionan con ( $\rho=0,869$  y  $p=0,000<0,05$ ); con la selección de personal ( $\rho=0,725$  y  $p=0,000<0,05$ ); con la capacitación ( $\rho=0,586$  y  $p=0,000<0,05$ ); con la retención ( $\rho=0,674$  y  $p=0,000<0,05$ ). Se estableció que la capacidad humana de los ejecutivos tiene una relación positiva y significativa con la ejecución del trabajo.

Para dar soporte teórico, se especificará la Gestión del Talento Humano como variable. La base del estudio actual se basó en objetivos de desarrollo que fueran específicamente sostenibles, con énfasis en oportunidades de empleo respetables,

incluido el crecimiento económico que puede estimular el progreso, el empleo que es básico para todos y niveles de vida más altos.

La gestión del talento humano, según Chiavenato (2015), es "la estrategia comercial que prioriza la interacción uno a uno entre gerentes o directores y empleados en lugar de un sentido de comunidad". La gestión del talento humano se enfoca más en el compromiso de todos los empleados de una empresa y se apoya menos en jerarquías, directivas y mandatos.

Siendo las dimensiones de la G.T.H. Dimensión 1: Selección de personas es elegir y categorizar a los postulantes más calificados para los roles disponibles con el fin de aumentar su rendimiento dentro de la organización (Chiavenato, 2015).

Al principio de este procedimiento se requieren informes, una descripción de la investigación y una referencia al puesto de trabajo a cubrir; ya que, el objetivo de la selección es identificar al candidato más cualificado para la empresa; a continuación, se evalúan los detalles y especificidades de las funciones, junto con las calificaciones clave que debe poseer el futuro empleado, así como los candidatos con distinciones evidentes que compiten por el mismo puesto, por último, se hace una comparación y se elige una opción (Chiavenato, 2012).

La diversidad entre los individuos da lugar a diversos comportamientos y actividades, que afectan al rendimiento de la organización de forma positiva o negativa; como resultado, los individuos tienen diversos enfoques para manejar los problemas, aptitudes para la formación, estilos de trabajo, relaciones interpersonales y contribuciones a la empresa; en tal sentido, la importancia de seleccionar al personal adecuado para una empresa se debe a que su desempeño laboral dependerá en gran medida de sus talentos y habilidades (Chiavenato, 2015).

La dimensión 2: Capacitación de personas, es la preparación del trabajador mejora los conocimientos y habilidades de un representante para un trabajo específico; esta consta de cuatro etapas: (a) restricción de necesidades, que carece de investigación; (b) preparación del programa, donde se prepara y coordina el mejor método de orientación; (c) preparación de la ejecución, que incorpora todo el

aprendizaje; y (d) preparación de la evaluación, que se realiza a nivel institucional, en recursos humanos o actividades (Chiavenato, 2012).

La dimensión 3: Desarrollo de personas, donde se caracteriza por un conjunto de ejercicios informativos proporcionados por el establecimiento para la motivación del desarrollo individual y el giro jerárquico. En las organizaciones, las personas son el principal componente crucial, para dominar habilidades, comprender y captar datos, cambiar mentalidades y formas de comportamiento y crear pensamientos y decisiones (Chiavenato, 2012).

Prosiguiendo con la investigación se procederá a definir la segunda variable: Desempeño laboral. Según Chiavenato (2012), el desempeño laboral es el grado de comportamiento representativo examinado en función de objetivos definidos, donde se evalúan las actividades, responsabilidades y ejecución de cada empleado en la empresa.

Por lo tanto, el desempeño laboral de cualquier organización se compone de una variedad de procedimientos en los que los trabajadores exhiben su capacidad mediante el uso de sus habilidades, talentos y competencias para lograr los objetivos determinados. Por otro lado, el desempeño humano en una organización es susceptible de ciertas contingencias, ya que puede variar de un individuo a otro o como resultado de alguna condición, ya que existen variables que pueden impactar el esfuerzo del individuo (Chiavenato, 2012).

En tal sentido, los recursos humanos es una mezcla de los rasgos y las obligaciones de las personas que, en función de las necesidades, querrán cumplir los objetivos y realizar el trabajo de los trabajadores; todo ello dependerá de las elecciones de la capacidad humana del consejo (Chiavenato, 2012).

Pedraza et al. (2010) caracterizó la ejecución del trabajo como las formas discernibles de comportamiento de los colaboradores, los cuales son esenciales para el funcionamiento y el éxito de una institución ya que, además de valorar los talentos de cada individuo, se mide el grado de colaboración con la empresa; en consecuencia, los modernos gestores del capital humano se interesan por las características que permiten su evaluación y mejora.

En la Teoría del Rendimiento en el Trabajo, Chiavenato (2015) pretendió dotar a los empleados de un procedimiento estructurado para los aumentos de la remuneración; no obstante, también habría rescisiones de contratos; también trata de trabajar con los recursos esenciales para promover a los colaboradores en cuanto a su ascenso de manera progresiva en su comportamiento, actitud o preparación del puesto.

La Teoría de las Relaciones Humanas examina las asociaciones o los comportamientos entre personas y grupos; cada sujeto conoce su propia personalidad y entiende que puede influir en el liderazgo y el comportamiento de sus compañeros, así como ser impactado por otros dentro de la institución; de ahí que, los vínculos humanos se desarrollen como consecuencia de la interacción humana (Chiavenato, 2015).

Siendo las dimensiones del desempeño laboral presentan: Dimensión 1: Calidad de Trabajo, desde el principio de los tiempos, la humanidad ha evolucionado de forma continua y en espiral a partir de este momento, el trabajo ya no es simplemente un activo de creación, sino también una parte del cambio individual, la ejecución y un importante apoyo a la satisfacción personal. Werther y Chiavenato (2015) describieron la calidad del trabajo como parte de la valoración de la función del colaborador; se trata de rasgos o características del sujeto que aparecen en la realización de las tareas, como la dedicación, la distribución del tiempo, la precisión y la frecuencia de los errores.

Chiavenato (2015) valora la puntualidad, la devoción y la organización de la tarea, son los atributos que debe tener un sujeto para realizar una determinada actividad, y se relacionan con los conocimientos, las aptitudes, los talentos y las habilidades.

Dimensión 2: Iniciativa, Robbins y Judge (2009) señalaron que, el avance y el reconocimiento de los riesgos es lo que insta a los trabajadores a fomentar su lado imaginativo; por lo tanto, el desarrollo provoca ajustes y la renovación de ideas novedosas determinadas para incrementar las habilidades.

Dimensión 3: Relaciones humanas, el trabajo personal es una actividad que implica la colaboración y la planificación del grupo, ya que se planifica y se lleva a

cabo en grupos de trabajo; así también, es factible maximizar el potencial de cada miembro que expresa conjuntamente sus pensamientos y organiza de manera coherente los resultados esperados.

Dimensión 4: Logro de metas, en cuanto a los objetivos y resultados, Chiavenato (2015) afirmó que, existen pautas para juzgar el desempeño, entre las que se encuentran la naturaleza de la tarea, la consideración y satisfacción del cliente, las reservas de costes, la rapidez en la propuesta de acuerdos, la consistencia temporal y el efecto de los resultados. Asimismo, Flores (2018) sostuvo que, el servidor conserva la calidad del trabajo que realiza dentro de una organización cuando su productividad laboral lo amerita.

Gracias a los esfuerzos de sus miembros, un equipo construye una conexión positiva, que se traduce en un alto grado de rendimiento; además, las asociaciones personales y organizativas sirven como medio para establecer planes y alcanzar objetivos colectivos (Robbins y Judge, 2009). En consecuencia, cuando se forman grupos de trabajo que se adaptan a los continuos cambios y dificultades del entorno y están realmente dedicados, son capaces de innovar y reestructurar su propia gestión para aumentar el rendimiento y la calidad de la empresa.

Según, Quintana et al. (2015) señaló que, el Perú se encuentra entre las naciones con mayor hacinamiento carcelario; cada espacio designado para un preso es ocupado por tres convictos; dado que, es difícil ejecutar programas preventivos y de rehabilitación cuando todos los infractores comparten el mismo ambiente debido al hacinamiento, es difícil adoptar un plan de gestión adecuado para la resocialización de los internos.

El artículo 133 del Código de Ejecución Penal dice que el INPE, organismo descentralizado del Estado designado por la Corte con autonomía normativa y económica para la administración de los establecimientos penitenciarios en el Perú, es responsable de la gestión de las instituciones penitenciarias en el país; asimismo, el INPE es responsable de la gestión y administración técnica de toda la política penitenciaria del país.

La administración penitenciaria es un entramado compuesto por numerosos servicios que prestan los centros penitenciarios, de acuerdo a la normativa de la

nación y a la realidad penitenciaria de cada centro de reclusión, que debe estar conectada con los organismos penitenciarios; Sin ella, el poder que se permite a un número importante de sus individuos podría indudablemente provocar la infracción de las normas o los malos tratos del poder (Quintana et al, 2015).

En tal sentido la capacidad de organización, planificación y liderazgo de los gestores penitenciarios, así como su desempeño eficaz y eficiente en las numerosas funciones y actividades que se les encomiendan, tienen un impacto significativo en la calidad del trabajo realizado en las prisiones (Quintana et al., 2015).

La gestión organizativa de las prisiones es esencial porque tiene como objetivo lograr la reforma institucional, que a menudo se presenta en forma de una mejora del apoyo logístico, el servicio y la atención a los empleados de las prisiones y a los presos; en tal sentido, una organización penitenciaria realmente consciente de los demás y con una mentalidad abierta debería tratar a los detenidos de forma respetuosa, equitativa y compasiva, ayudándoles a recuperar su escasa confianza, a superar las anticuadas ideas preconcebidas sobre la delincuencia y a cambiar la forma en que perciben y entienden su situación actual (Quintana et al., 2015).

Quintana et al. (2015) indicó que, en la comunidad carcelaria actúan individuos con sus propios roles; según el artículo 83 del Reglamento del Sistema Penitenciario, el personal del centro debe pasar por una serie de ciclos de selección minuciosos y ajustarse al perfil y las capacidades de la función como requisito profesional y especializado para sus colaboradores y en coherencia con las normas, las reglas de administración de la institución; de tal modo que, los empleados de la cárcel deben estar adecuadamente equipados para realizar su trabajo, es decir, deben tener las capacidades individuales y de gestión necesarias para tener éxito.

Coyle (2009) señaló que, la gestión en las prisiones requiere de un personal altamente calificado, considerando de que se trata de un servicio público además de las tareas que se realizan en los centros penitenciarios es esencial tener un conocimiento amplio de la problemática existente y esta como se liga a otros sistemas como la salud, alimentación, justicia entre otros; se debe garantizar en

todo momento la seguridad de sus instalaciones. En ese sentido, el personal de los establecimientos penitenciarios desarrolla sus labores en un entorno que se encuentra cerrado y aislado.

Malpartida (2018) indicó que, la gestión organizacional es esencial e importante para el buen funcionamiento de una institución y si esta se circunscribe a la conducción de centros penales; se deben de emplear técnicas y estrategias de gestión y que orienten la adecuada marcha de la entidad acorde con un correcto desempeño laboral de su personal y condiciones óptimas de los reclusos; en tal sentido, la evaluación permanente de los desempeños del personal en su conjunto constituye la base y el motor que impulse su desarrollo institucional.

Walmsley (2015) sostuvo que, la población de los centros penales se ha incrementado de manera significativa, esto hace que las labores del personal penitenciario se hagan cada vez más recargada y sacrificada; así también, la situación es muy compleja careciendo de recursos y medios insuficientes para la atención a la población penal. Según el INPE (2014) señaló que, la problemática fundamental del sistema penitenciario esta dada por los niveles de hacinamiento de la población carcelaria; más aun no se cuenta con los recursos materiales para atender las demandas existentes de los reclusos.

Ocaña (2022) sostuvo que la situación de las personas privadas de la libertad es un tema altamente complejo y que requiere de acciones concretas por parte del Estado en atención a los requerimientos de los centros penitenciarios; así también se percibe la problemática del hacinamiento con infraestructuras inadecuadas y las condiciones son totalmente preocupantes. Asimismo, Vásquez (2020) señaló que, es contraproducente el empleo de la acción de prisión preventiva de una manera excesiva generando malestar en la población carcelaria teniendo en consideración las falencias que posee el sistema penitenciario que a su vez se profundiza y se hace crítica la prestación de un servicio adecuado como la reeducación y resocialización de los sujetos privados de la libertad. Consecuentemente, Caballero (2018) manifestó que, la carencia en la asignación presupuestal es muy limitada y ello incide dramáticamente en la atención a los internos generando niveles de hacinamiento e incremento de la sobrepoblación trayendo serios problemas a la administración penitenciaria.

### III. METODOLOGÍA

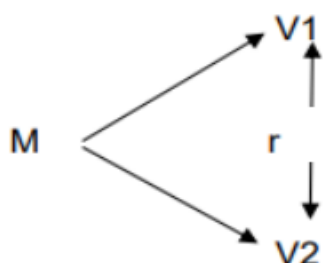
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Ñaupas (2018) define que una investigación básica, su propósito ahondar en los conocimientos a través de los procesos investigativos y tener una visión amplia de la complejidad del problema estudiado.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Agudelo (2008), indicaron que, el diseño no experimental se conceptúa en el marco de que la variable de estudio no se manipula en su estado natural, y se estudia el fenómeno de manera objetiva. En tal sentido la investigación adopta una estructura no experimental.



**Figura 1.** Esquema del diseño

M: Muestra

V1: Gestión del Talento Humano

V2: Desempeño Laboral

r: Relación entre V1 y V2

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Definición conceptual: Gestión del Talento Humano**

Se determina como una serie de pasos y normas necesarios para gestionar los recursos humanos, el rendimiento y las perspectivas, como la contratación, la opción, la alineación y la valoración del rendimiento (Chiavenato, 2015).

##### **Definición operacional: Gestión del Talento Humano**

Fue evaluada mediante el instrumento que se encuentra dimensionado y estructurado bajo la escala de Likert.



### **Definición conceptual: Desempeño laboral**

Según Chiavenato (2015) son diferentes comportamientos de los trabajadores que debe ser analizado en relación con el logro de metas predeterminadas, donde se evalúan las acciones, responsabilidades y rendimiento de cada miembro de la institución.

### **Definición operacional: Desempeño laboral**

El desempeño laboral será evaluado a través del instrumento que se encuentra dimensionado y estructurado bajo la escala de Likert.

## **3.3. Población, muestra, muestreo**

### **3.3.1 Población**

Son todos los objetos de estudio que reúnen ciertas características específicas y que se emplea en el plano investigativo (Hernández et al., 2018). La población estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos de un centro de establecimiento penal.

### **3.3.2 Muestra**

Hernández et al. (2018), señalaron que la muestra representa una parte de la población significativa y tiene como objetivo representar numéricamente a los elementos de estudio y para realizar el análisis de inferencia; siendo la muestra de estudio de 80 participantes.

### **3.3.3 Muestreo**

Hernández et al. (2018), señalaron que el muestreo es la técnica que permite la selección de elementos que constituyen la muestra de estudio, el tipo de muestreo a aplicarse será el de tipo probabilístico quiere decir que todos los elementos de estudio cumplen con la propiedad de equiprobabilidad.

- **Criterio de inclusión:**

- Trabajadores administrativos nombrados de ambos sexos.

- Colaboradores que deseen participar.

- Colaboradores que tienen más de un año.

- **Criterio de exclusión:**

- Colaboradores no administrativos nombrados de ambos sexos.

- Colaboradores que no deseen participar.

- Trabajadores que no tienen más de un año.

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

Rojas (2011) señaló que la técnica en el campo de la investigación está constituida por procedimientos, validados por la práctica a la obtención y transformación de la información de manera útil y pertinente. En la investigación se empleó como técnica la encuesta e instrumento un cuestionario por ajustarse a las necesidades del estudio.

Se conceptualiza validez, al grado en que se miden el instrumento con respecto a los ítems cabe señalar, que se establece mediante juicio de experto (Hernández et al., 2018).

**Tabla 1**

*Validación de instrumentos*

Juez validador	Grado académico	Valoración
Yolanda Huayta Franco	Doctora	Aplicable
Rommel Lizandro Crispín	Doctor	Aplicable
Johnny Farfán Pimentel	Doctor	Aplicable

Para saber la fiabilidad del instrumento, se administró una prueba piloto a 20 usuarios que no formaban parte de la población de la muestra. Utilizando la escala alfa de Cronbach, se determinó que la fiabilidad del instrumento era de 0,752 para la gestión del talento humano y de 0,983 para el desempeño laboral, respectivamente. Dado que los resultados son superiores a 0,70 los instrumentos son adecuados para los fines previstos. (Hernández et al., 2018).

### 3.5. Procedimientos

En el proceso de ejecución de la investigación previamente se organizó y planificó las actividades para la construcción y desarrollo del informe, en ese sentido se establecieron los objetivos de estudio dándole énfasis a la obtención de información básica, se realizaron las coordinaciones respectivas para la aplicación del instrumento de recojo de datos con el consentimiento de los sujetos involucrados para lo cual se determinó el momento para misma acción. Así también se procedió a la etapa de transformación de datos mediante el empleo de la hoja Excel y el SPSS v.25 para la generación de tablas y figuras estadísticas que sirvieron de

sustento para las etapas posteriores. Se consignaron la información documental y referencial en el desarrollo del informe aplicando para ello las normas APA de redacción y estilo como parte del documento científico.

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

El sondeo para los dos criterios se utilizó para analizar los datos. Una vez obtenidos los resultados, se utilizó el conjunto de datos de Microsoft Excel y el software estadístico SPSS para analizar y evaluar los elementos basados en la remuneración, la formación y el mantenimiento. Cuantificar la variable de ejecución del trabajo a partir de la ejecución de la tarea, pertinente y autorizada. Dado que la muestra es de 80 personas, se consideró la prueba de normalidad con la prueba de kolmogorov-Smirnov para los resultados, y se utilizó la prueba no paramétrica del coeficiente de relación Rho de Spearman y los componentes de la revisión para determinar los valores de conexión de los factores.

### **3.7. Aspectos éticos**

Dado que se colaborará con educadores cualificados, la moral será una buena guía de investigación. Los instrumentos también necesitarán la autorización del INPE. Así también, se utilizaron los criterios globales de redacción en formato APA para la construcción de este estudio de investigación, de acuerdo con la estrategia de la Universidad César Vallejo y referenciando a los autores de las teorías científicas. Ojeda de López et al. (2007) señaló que, hacer investigación científica requiere de un amplio conocimiento de aspectos de la ciencia y básicamente es primordial contar con una buena formación en valores que sean los principios de la ética que orienten las actividades de la producción del conocimiento; en tal sentido, los seres humanos en el proceso de investigación deben de manejar pautas de conducta éticas y ser conscientes de su labor científica.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo univariado

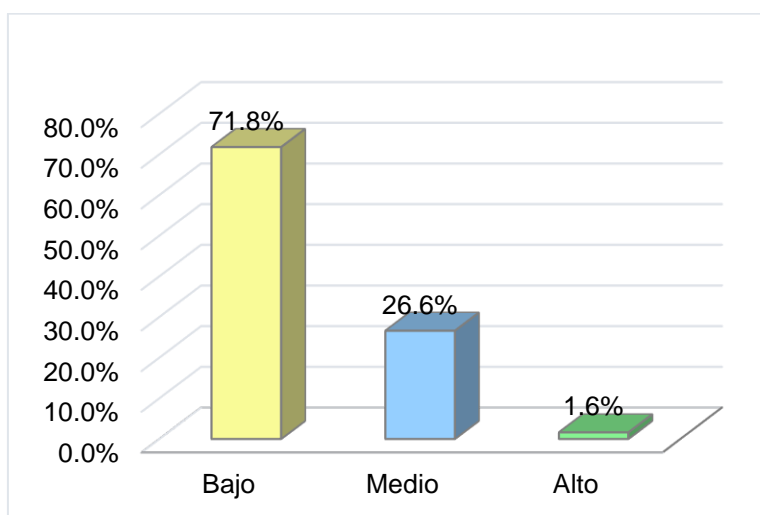
**Tabla 2**

*Distribución de la variable Gestión del Talento Humano*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	71,8%
	Medio	12	26,6%
	Alto	2	1,6%
	Total	80	100,0%

**Figura 2**

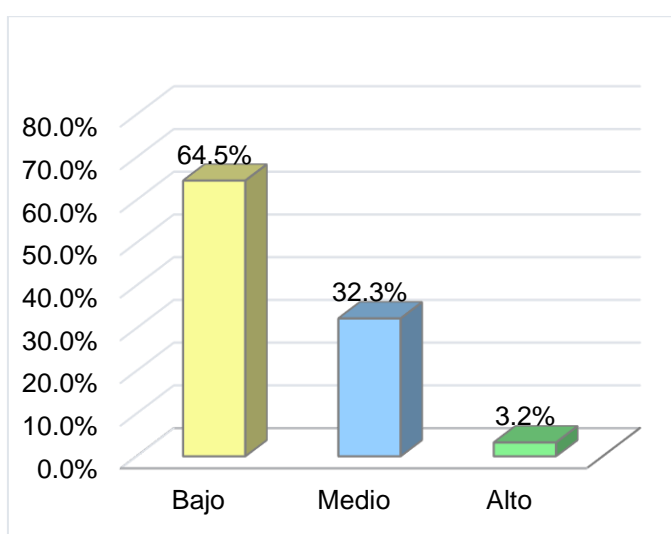
*Distribución de la variable Gestión del Talento Humano*



**Nota:** Según la tabla y el gráfico, el 71,8% de los empleados encuestados afirmaron tener un nivel deficiente de Gestión del Talento Humano. A continuación, el 26,6% de los encuestados afirma tener un grado moderado de gestión del talento humano. Mientras que un porcentaje menor (1,6%) declaró tener un buen grado de gestión del talento humano. Las organizaciones en base a estos resultados deben de alinear de manera objetiva sus planes y acciones con miras a elevar el nivel de capacidades de sus colaboradores en esa medida de mejore de manera esencial la productividad de los servicios prestados a la comunidad.

**Tabla 3***Distribución de la dimensión de selección de personas*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	64,5%
	Medio	10	32,3%
	Alto	4	3,2%
	Total	80	100,0%

**Figura 3***Distribución de la dimensión selección de personas*

**Nota:** Según la tabla y el gráfico, el 71,8% de los empleados encuestados afirmaron tener un nivel deficiente de Gestión del Talento Humano. A continuación, el 26,6% de los encuestados afirma tener un grado moderado de gestión del talento humano. Mientras que un porcentaje menor (1,6%) declaró tener un buen grado de gestión del talento humano. Si bien es cierto es necesario contar con un equipo de trabajo que posibilite alcanzar los logros y metas institucionales, para tal efecto la selección de personas debe asegurar a los mejores elementos que se integren a la organización.

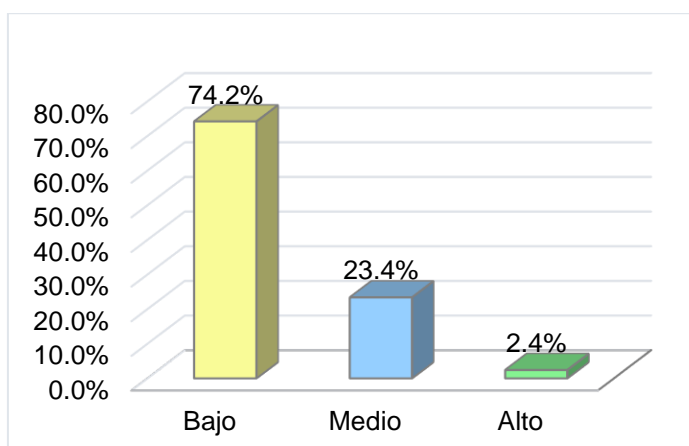
**Tabla 4**

*Distribución de la dimensión de capacitación de personas*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	67	74,2%
	Medio	9	23,2%
	Alto	4	2,4%
	Total	80	100,0%

**Figura 4**

*Distribución de la dimensión capacitación de personas*



**Nota:** La tabla y la figura revelan que el 74,2% de los empleados encuestados declararon tener un nivel bajo debido a la falta de formación de las personas, seguidos del 23,4% que declararon tener un nivel medio debido a la formación de las personas, y el 2,4% restante que declararon tener un nivel alto debido a la formación de las personas.

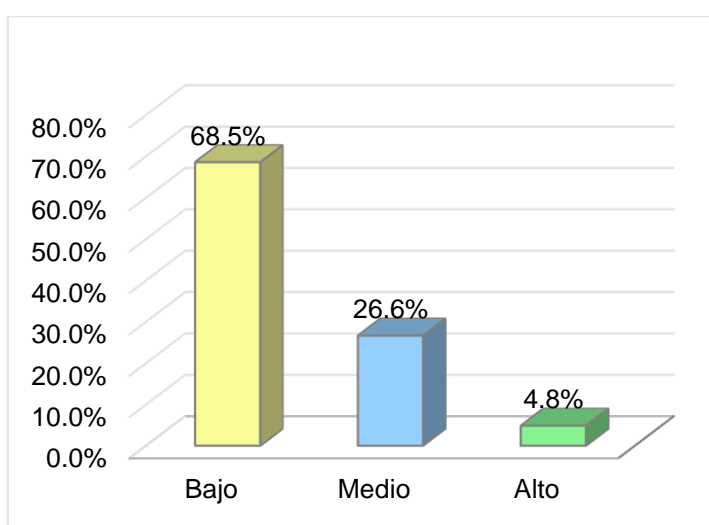
**Tabla 5**

*Distribución de la dimensión desarrollo de personas*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	41	68,5%
	Medio	33	26,6%
	Alto	6	4,8%
	Total	80	100,0%

**Figura 5**

*Distribución de la dimensión desarrollo de personas*



**Nota:** Como se observa en la tabla y en el gráfico, el 68,5% de los empleados encuestados declararon tener un escaso grado de desarrollo de las personas. A continuación, el 26,6% de los encuestados declaró tener un grado moderado de desarrollo de las personas. El 4,8% de los encuestados afirma tener un alto grado de desarrollo de las personas.

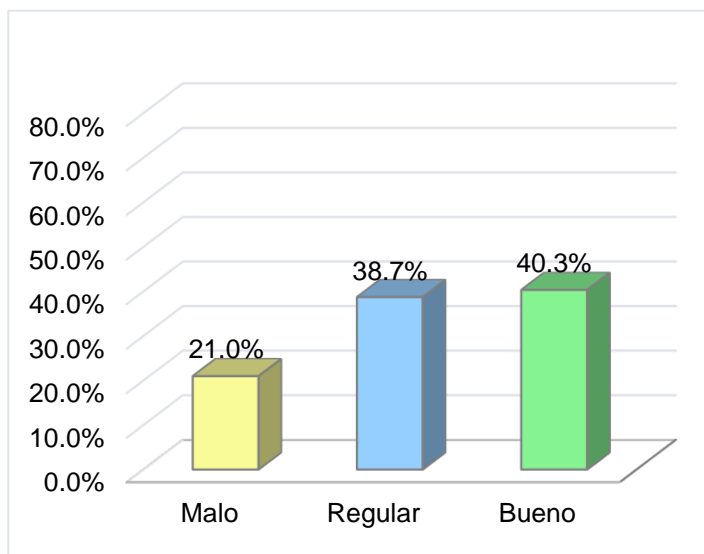
**Tabla 6**

*Distribución de la variable Desempeño Laboral*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	5	21.0%
	Regular	10	38,7%
	Bueno	65	40,3%
	Total	80	100,0%

**Figura 6**

*Distribución de la variable Desempeño Laboral*



**Nota:** De acuerdo con lo que se muestra en la tabla y figura, en mayor medida el 40,3% de los trabajadores encuestados expresó que la entidad pública mostró un buen desempeño laboral. Le continúa el 38,7% que indicó que la entidad pública tuvo un desempeño laboral en forma regular. Mientras que el restante 21,0% de los trabajadores indicó que la entidad pública tuvo un mal desempeño laboral.



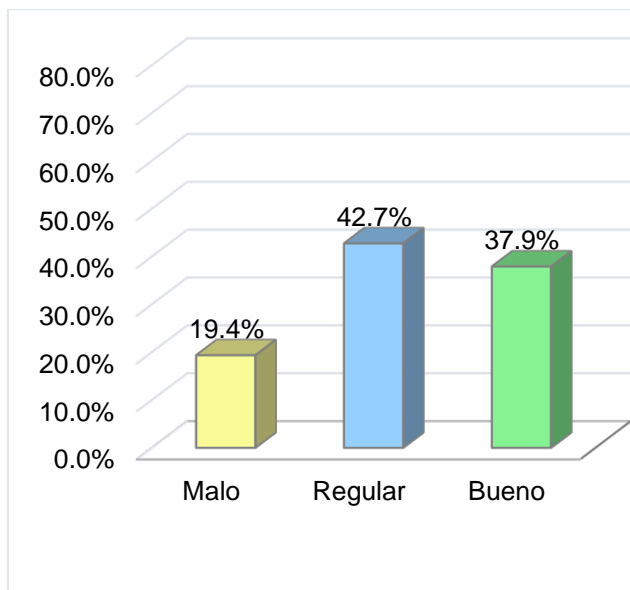
**Tabla 7**

*Distribución de la dimensión calidad de trabajo*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	21	19,4%
	Regular	32	42,7%
	Bueno	27	37,9%
	Total	80	100,0%

**Figura 7**

*Distribución de la dimensión calidad de trabajo*



**Nota:** Como se observa en la tabla y en el gráfico, el 42,7% de los empleados considera que la organización pública tiene un nivel constante de calidad del empleo. Le sigue el 32,9% indicó que una calidad de trabajo es buena. Mientras que para el restante 19,4% la entidad pública tuvo una calidad de trabajo mala.

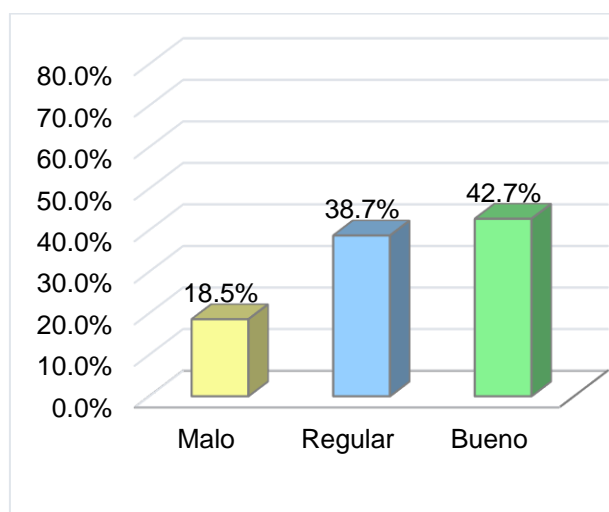
**Tabla 8**

*Distribución de la dimensión iniciativa*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	23	18,5%
	Regular	14	42,7%
	Bueno	43	42,7%
	Total	80	100,0%

**Figura 8**

*Distribución de la dimensión iniciativa*



**Nota:** En tabla destaca el 42,7% de los trabajadores que indicó que la entidad pública contiene una iniciativa buena. Por otro lado, el 38,7% indicó que la entidad pública tuvo una iniciativa regular. Mientras que el restante 18,5% indicó que la entidad pública tiene una iniciativa a la mala.

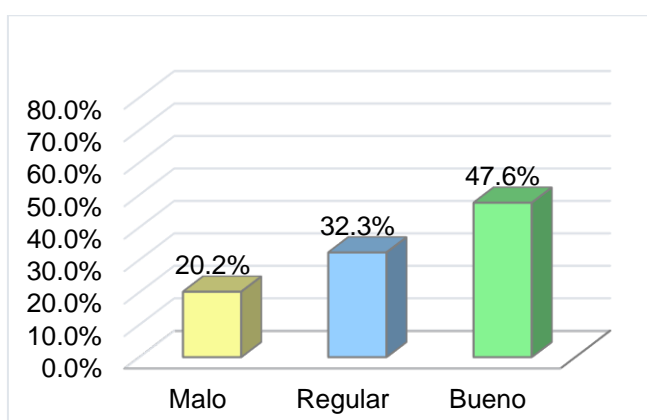
**Tabla 9**

*Distribución de la dimensión de relaciones humanas*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	12	20,2%
	Regular	20	32,3%
	Bueno	48	47,6%
	Total	80	100,0%

**Figura 9**

*Distribución de la dimensión de relaciones humanas*



**Nota:** Se puede ver en la tabla y figura, el 47,6% de los trabajadores expresó que la entidad pública presentó un buen nivel de Relaciones humanas. Le continúa el 32,3% que indicó que la entidad pública mostró una relación humana baja, A su vez, el restante 20,2% indicó que no posee una adecuada relación humana.

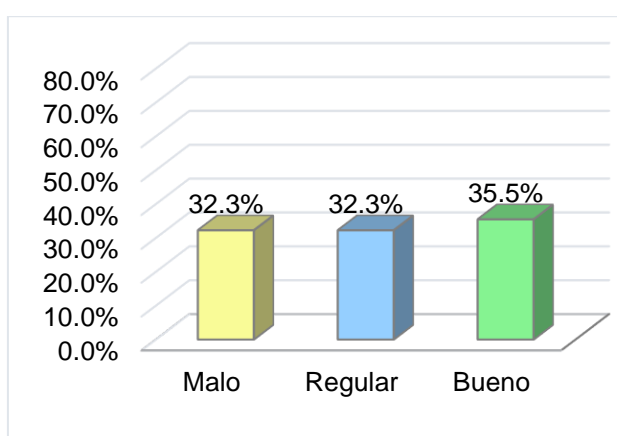
**Tabla 10**

*Distribución de la dimensión de logros de metas*

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	32,3%
	Regular	20	32,3%
	Bueno	60	35,5%
	Total	80	100,0%

**Figura 10**

*Distribución de la dimensión de logros de metas*



**Nota:** La tabla y el gráfico revelan que, por término medio, el 35,5% de los empleados cree que el grado de rendimiento objetivo de la entidad pública es satisfactorio. Le sigue el 32,3% que indicó que la entidad pública se viene a cumplir con, logro de metas regular. Asimismo, el otro 32,3% indicó que la entidad pública tuvo un control administrativo malo.

## 4.2. Análisis descriptivo bivariado

**Tabla 11**

*Cruce entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del Talento Humano	Bajo	Recuento	2	1	0	3
		% del total	2,5%	1,3%	0,0%	3,8%
	Medio	Recuento	0	20	11	31
		% del total	0,0%	25,0%	13,8%	38,8%
	Alto	Recuento	0	9	37	46
		% del total	0,0%	11,3%	46,3%	57,5%
Total	Recuento	1	2	30	48	
	% del total	1,3%	2,5%	37,5%	60,0%	

**Nota:** La tabla muestra que el 46,3% de los empleados tienen un nivel "Bueno" en rendimiento laboral, el 11,3% de los empleados con un nivel "Bueno" en Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral tienen un nivel "Medio", y el 13,8% de los empleados con un nivel "Alto" en Gestión del Talento Humano y Rendimiento Laboral tienen un nivel "Medio".

## 4.3. Análisis inferencial

Ho: Existe una distribución normal.

H1: No existe una distribución normal.

**Tabla 12**

*Tabla de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano	,195	80	,000
Desempeño laboral	,021	78	,014

**Nota:** Tabla que muestra la significación 0,05 Las características de la gestión del potencial humano y el rendimiento laboral no son típicas. Se utiliza el enfoque no paramétrico de Spearman. Esta prueba evalúa si la gestión del talento influye en el rendimiento laboral.

## Contrastación de hipótesis

### Prueba de hipótesis general:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral, Lima – 2022.

**H<sub>g</sub>:** Existe relación significativa entre la Gestión del talento humano con el desempeño laboral, Lima – 2022.

### Tabla 13

*Correlación entre Gestión del talento humano y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral
RS	Gestión del Talento Humano	Coficiente de correlación
		,516**
		Sig. (bilateral)
		,000
		N
		80

**Nota:** La tabla indica que la significación fue de 0,000. Este valor está por debajo del umbral de 0,05. No se confirma la hipótesis nula. La gestión del talento se relaciona con el desempeño laboral ( $Rho=0,516$  y  $p=0,000<0,05$ ). Según Hernández et al. (2017), esto implica una correlación significativa y negativa. Esto indica que una mejor gestión del talento humano mejora el rendimiento laboral.

### Prueba de hipótesis específica 1:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Selección del personal y el Desempeño laboral, Lima - 2022.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la Selección del personal y el Desempeño laboral, Lima - 2022.

**Tabla 14***Correlación entre Selección del personal y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
RS	Selección	Coeficiente de correlación	,378**
	del	Sig. (bilateral)	,000
	personal	N	80

**Nota:** Como se ve en la tabla, la significación fue de 0,000. Esto es menos de 0,05. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, existe una correlación entre la Selección de personal y el Desempeño laboral. Según Hernández et al., un valor ( $Rho=0,378$  y  $p=0,000<0,05$ ) es una relación directa y significativa.

**Prueba de hipótesis específica 2:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la Capacitación de personas y el Desempeño laboral, Lima – 2022.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación significativa entre la Capacitación de personas y el Desempeño laboral, Lima – 2022.

**Tabla 15***Correlación entre Capacitación de personas y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
RS	Capacitación	Coeficiente de correlación	,526**
	de personas	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

**Nota:** La tabla demuestra que la significación fue de 0,000. En consecuencia, es posible declarar que la hipótesis nula ha sido refutada. Según el estudio de Lima - 2022, la capacitación de personas tiene una relación considerable con el Desempeño laboral en una institución penitenciaria ( $Rho=0,526$  y  $p=0,000<0,05$ ), siendo una correlación directa y significativa.

### Prueba de hipótesis específica 3:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral, Lima – 2022.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la relación entre desarrollo de personas y el desempeño laboral, Lima – 2022.

**Tabla 16**

*Correlación entre Desarrollo de personas y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
RS	Desarrollo	Coefficiente de correlación	,415**
	de personas	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

**Nota:** Según la tabla, la significación fue de 0,000 que es menor que 0.05. Se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe una asociación sustancial entre el Desarrollo de personas y el desempeño laboral. Según Hernández et al. un valor de Rho de 0,415 indica una buena relación.



## V. DISCUSIÓN

En esta sección del estudio, la discusión se basará en los datos adquiridos mediante la aplicación de las encuestas administradas a los empleados de un centro penitenciario en 2022. El resultado fue de 0,000 sobre la base de la premisa general y la aplicación de la significación. Esta cifra está por debajo del umbral de 0,05. En consecuencia, se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, la gestión del talento humano tiene una asociación sustancial con el rendimiento laboral. Por otra parte, el coeficiente Rho fue de 0,516. Este estudio se alinea con Gianella (2017), en el cual el autor demuestra que desarrollamos una asociación directa y estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral al alcanzar un valor de 0,497, asumiendo que ambos estudios aplican la misma metodología. Adicionalmente, existe un parecido con el autor Godoy (2017). Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $= 0,271^{**}$ , lo que se interpretó como una correlación positiva baja entre las variables, con  $= 0,009$  (0,05), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa; por lo tanto, existe una relación significativa entre el hombre y el personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia de Lima en el año 2016.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se evidencia que el nivel de significación es  $\text{sig}=0,000$ . Este valor es inferior a 0,05. Esto sugiere que se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe una asociación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral. Además, el coeficiente Rho es de -0,43. De acuerdo con los resultados de las hipótesis específicas 1, este resultado se relaciona con la investigación realizada por Gianella (2017), en la cual el autor demuestra que los datos recolectados sugieren un vínculo directo y considerable entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, lo cual verificamos al alcanzar un valor de 0,44. En cuanto a los resultados obtenidos por Castro (2020), la Tabla 7 muestra las características de la dimensión capacidad para el desempeño de tareas. Claramente, el 67,1% (47) posee habilidades técnicas, resolutivas y analíticas, y el 74,3% habilidades comunicativas que le permiten maximizar sus actividades. Del mismo modo, el 62,9% de los individuos (44) posee habilidades interpersonales adecuadas para un desempeño exitoso.

Bautista et al. (2020) señalaron que el desempeño laboral es sumamente necesario para el logro de objetivos de una empresa, para ello se debe de estructurar un sistema de indicadores que permitan evaluar de manera constante si el nivel de productividad es óptimo, en tal medida se requiere de la aplicación de estrategias que guardan estrictamente una orientación con el cumplimiento de las metas diseñadas; de tal modo, las acciones tienen que ser alineadas al propósito de la organización. Méndez y Raich (2000) señalaron que, el constructo se transformó en un instrumento para realizar la medición del funcionamiento de cada puesto laboral y brindando soporte a los colaboradores de la organización, teniendo en consideración los procesos de retroalimentación y capacitación de los mismos.

En el caso de la hipótesis 2, se consideró que se alcanzaba el criterio de 0,05. Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, la capacitación está fuertemente relacionada con el desempeño laboral en un establecimiento penitenciario; este hallazgo se relaciona con Godoy (2017). La evidencia contradice la hipótesis 2, como se muestra. El coeficiente de correlación Rho de Spearman se determinó ( $\rho=0,516$ ), lo que indica una conexión bastante positiva entre las variables. Bilateralmente, la asociación es significativa en el nivel de 0,01%. Con  $p=0,002 < 0,05$ , se rechaza la hipótesis nula y hay consenso en que la gestión del talento humano y los beneficios tienen una relación considerable. Concurrentemente, se relaciona con la investigación de Gianella (2017) y los resultados de su hipótesis particular 2. El valor de 0,59 indica una relación directa y robusta entre la productividad laboral y el desarrollo humano.

Gianella (2017) señaló que, es un factor determinante para los planes y acciones estratégicas que se diseñan en las organizaciones con el propósito de hacer más eficiente los procesos de gestión y brindando la coherencia entre las metas y logros que se establecen en un horizonte de tiempo. Los resultados muestran que el 36% (72) piensa que la capacidad humana ejecutiva es regular, el 33% (66) piensa que la capacidad humana de la junta directiva es pésima. por último, el 31% (62) de la junta directiva piensa que la capacidad humana es excelente y demostró que la capacidad humana ejecutiva afecta directamente la eficiencia laboral en el área de enfermería y maternidad de un ente de salud pública.

Así también la GTH y productividad se relacionan directamente ( $\rho=0,497$  y  $p=0,000<0,05$ ); con selección de personas ( $\rho=0,448$  y  $p=0,000<0,05$ ); con capacitación de personas ( $\rho=0,256$  y  $p=0,000<0,05$ ); con desarrollo de personas ( $\rho=0,594$  y  $p=0,000<0,05$ ).

Zeballos (2019) señaló que, la optimización de la productividad radica esencialmente en el talento humano en esta parte se debe tener muy cuenta las condiciones que desarrollan sus labores los trabajadores para que su desempeño sea adecuado y sobretodo la satisfacción laboral sea un factor motivacional que impulse a dar los mejores esfuerzos fortaleciendo la competitividad de la empresa en un mundo de grandes exigencias en el plano económico; en tal sentido, el rendimiento laboral será una manera de medir la productividad y el aporte valioso de los trabajadores al logro de los objetivos de la empresa. Los resultados mostraron que, el 35,14% es importante el currículum personal para el puesto; 48,65% las tareas son claras; 51,53% correcto desempeño; 56,76% adecuados incentivos laborales; 45,94% necesidad de capacitación y actualización; 51,35% buen sistema de ascensos; 48,65% prevención de riesgos en el trabajo; 72,97% buenas relaciones laborales; 56,76% sistemas de mejora comunicacional; la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral ( $\rho=0,687$  y  $p=0,000<0,05$ ). Se concluyó que, se debe potenciar el talento humano con miras a mejorar la productividad de la organización en un ámbito de adecuado desempeño laboral.

Se estableció que la significación de la hipótesis particular 3 fue de 0,000, que es inferior a 0,05. Esto sugiere que se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe una correlación significativa entre el desarrollo humano y el rendimiento laboral en un establecimiento penitenciario. Los hallazgos de la tercera hipótesis de Godoy se proporcionan para contradecir la hipótesis nula en relación con su tesis de 2017. Se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de  $= 0,415^{**}$ , lo que indica una fuerte correlación positiva entre las variables con  $= 0,000<0,05$ ), rechazando la hipótesis nula y aceptando que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y las condiciones físicas del personal al nivel bilateral de 0,01. Por último, el presente resultado se relaciona con el resultado del objetivo específico que Gianella (2017) tuvo como respuesta en su tercer objetivo

específico, donde se observaron las consecuencias y demostramos que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre el desarrollo de las personas y la productividad laboral al obtener un valor de 0,594.

Crisóstomo (2019) señaló que, la GHT es la pieza fundamental para que los trabajadores desarrollen de manera estratégica sus labores y está incidirá en el nivel de productividad; no obstante esta requiere de tener presente los criterios de selección, acompañamiento y formación en el ámbito laboral, para ello se debe considerar los niveles de responsabilidad en el desarrollo de actividades propias asignadas y una evaluación constante; así también se observará la predisposición en el logro de los compromisos de la institución a la que se presta los servicios. Asimismo, se alude que se debe contar con los medios para realizar adecuadamente las tareas encargadas en una perspectiva de mejora continua. Se aplicó el test KMO ( $KMO= 0,724$  y  $p=0,000<0,05$ ); los resultados obtenidos fueron que, la Gestión del Talento Humano y desempeño laboral se relacionan con ( $\rho=0,935$  y  $p=0,000<0,05$ ); dimensión conocimiento ( $\rho=0,516$  y  $p=0,002<0,05$ ); dimensión habilidad ( $\rho=0,605$  y  $p=0,000<0,05$ ); dimensión juicio ( $\rho=0,843$  y  $p=0,000<0,05$ ); dimensión actitud ( $\rho=0,979$  y  $p=0,000<0,05$ ). Se concluyó que, las organizaciones deben potenciar las capacidades de sus trabajadores en la medida que ello se verá reflejada en un mejor nivel de productividad y consecuentemente en un buen desempeño laboral.

Godoy (2017) determinó que las percepciones sobre la calidad de la atención varían de favorable (23%), a muy favorable (35%), a neutral (13%), a desfavorable (7%). La percepción de los pacientes sobre la calidad del trato de la enfermera es mala, según el 42% de los pacientes. El personal clínico fue de 122 personas. El conjunto de datos incluía tanto la capacidad humana como la satisfacción laboral. Se utilizaron encuestas. De los 93 cuidadores médicos evaluados de la clínica pública de emergencias, el 71% (66) estaban en un nivel medio, el 18,3% (17) eran inadecuados y el 10,8% (10) eran aceptables. Según la junta directiva de la clínica de emergencias Cayetano Heredia, el primer cuartil de la capacidad humana representa el nivel insuficiente, el tercer cuartil representa el nivel normal y el primer cuartil representa el nivel adecuado. El estudio concluyó que el desempeño laboral y la capacidad humana están significativamente relacionadas.

Camiloaga (2018) señaló que, es necesario el fortalecimiento del desempeño laboral en las organizaciones de tal modo que ello incide directamente en la mejora de la interacción personal, el liderazgo efectivo, la motivación, la comunicación y trabajo en equipo; ya que, en las organizaciones actuales se requiere de esfuerzo, responsabilidad y perseverancia a través de acciones coordinadas en pos de alcanzar las metas trazadas. Los resultados evidenciaron que, la GTH y el desempeño se relacionan con ( $\rho=0,869$  y  $p=0,000<0,05$ ); con la selección de personal ( $\rho=0,725$  y  $p=0,000<0,05$ ); con la capacitación ( $\rho=0,586$  y  $p=0,000<0,05$ ); con la retención ( $\rho=0,674$  y  $p=0,000<0,05$ ). Se estableció que la capacidad humana de los ejecutivos tiene una relación positiva y significativa con la ejecución del trabajo.

Ocaña (2022) sostuvo que la situación de las personas privadas de la libertad es un tema altamente complejo y que requiere de acciones concretas por parte del Estado en atención a los requerimientos de los centros penitenciarios; así también se percibe la problemática del hacinamiento con infraestructuras inadecuadas y las condiciones son totalmente preocupantes. Asimismo, Vásquez (2020) señaló que, es contraproducente el empleo de la acción de prisión preventiva de una manera excesiva generando malestar en la población carcelaria teniendo en consideración las falencias que posee el sistema penitenciario que a su vez se profundiza y se hace crítica la prestación de un servicio adecuado como la reeducación y resocialización de los sujetos privados de la libertad. Consecuentemente, Caballero (2018) manifestó que, la carencia en la asignación presupuestal es muy limitada y ello incide dramáticamente en la atención a los internos generando niveles de hacinamiento e incremento de la sobrepoblación trayendo serios problemas a la administración penitenciaria.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera.**

Se descubrió que existe una asociación sustancial entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los empleados de una institución penitenciaria (Lima, 2022), donde el coeficiente de análisis Rho fue de 0,518 y la significancia fue de 0,000. Esto está por debajo del umbral de 0,05. Se rechaza la hipótesis nula, pero se acepta la hipótesis alternativa.

### **Segunda.**

Se estableció que existe una correlación considerable entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los empleados de instituciones penitenciarias (Lima, 2022). Se observó una significación de 0,000, que es inferior a 0,05. Por lo tanto, existe una relación sustancial y negativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral, como demuestra el valor rho de 0,435.

### **Tercera.**

Se ha descubierto que existe una correlación considerable entre la formación del personal y el rendimiento laboral en los establecimientos penitenciarios (Lima, 2022). La importancia fue de 0,0. Por lo tanto, se puede rechazar la hipótesis nula. En consecuencia, existe una fuerte correlación entre la formación y el rendimiento laboral en una institución penitenciaria (Lima, 2022). El valor de Rho fue de 0,523.

### **Cuarta.**

Se ha descubierto que existe una correlación considerable entre la formación y el rendimiento laboral en una institución penitenciaria (Lima, 2022). Se observó un nivel de significación de 0,000. Este valor es inferior a 0,05. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, existe una relación significativa entre el desarrollo y el desempeño laboral en un centro penitenciario (Lima, 2022). Según Hernández et al. (2017), un valor de Rho de 0,415 sugiere una asociación negativa y media.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera.**

Al director del centro penitenciario se recomienda realizar evaluaciones constantes del personal en base al talento humano y brindar un incentivo de tal manera el colaborador se sentirá motivado y su desempeño laboral será óptimo para el puesto que desempeña.

### **Segunda.**

Se recomienda establecer criterios de selección al personal de tal manera los nuevos colaboradores ingresen por orden de mérito y cumplan con el perfil del puesto que se le designe esta estrategia ayudara a todo el personal poder desenvolverse adecuadamente.

### **Tercera.**

Se recomienda establecer capacitaciones constantes al personal para poder desarrollar un buen desempeño laboral en el centro penitenciario para poder afrontar cualesquiera situaciones que se le presente al personal de turno.

### **Cuarta.**

Se recomienda establecer metas de línea de carrera para lograr despertar la motivación de los colaboradores y este les permita desarrollarse plenamente en el puesto designado.

## REFERENCIAS:

- Abril, C. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ecuador. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. K., Manosalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la empresa Contigo S. A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-93.pdf>
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. *Revista CEO*, (18), 1-46. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Alan, D. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala, Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Alarcon, D. (2015). *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas en instituciones públicas*. <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/315/1/281%20La%20Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de.pdf>
- Anlesinya, A. (2020). *Towards a Responsible Talent Management Model*. <https://eric.egov/?q=+HUMAN+TALENT+MANAGEMENT&id=EJ125082>
- Armas, J. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura*. Tarapoto, 2020. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54667>
- Aular, M. (2021). Functions of human talent management: a praxiological. View from venezuelan organizations. *Dissertare*. 6(1), 1-18. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/citationstylelanguage/get/acs-nano?submissionId=3224&publicationId=2193>
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos-Fructus, R., y Aguila-Panduro, E.J.D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. *Revista Valor Agregado*, 7(1), 109-121.



[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)

- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la provincia de Pichincha*. (Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Ambato, República del Ecuador.  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Calvo, C. (2019). *Desafíos, problemas clave y competencias del futuro del trabajo en el Uruguay del S. XXI*. (Tesis de maestría, Universidad ORT).  
<https://dspace.ort.edu.uy/bitstream/handle/20.500.11968/4103/Material%20completo.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>
- Camiloaga, J. E. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de la Gestión del talento humano y desempeño laboral*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29393/camilo%20aga\\_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29393/camilo%20aga_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castañeda, D. (2016). Estado del arte en aprendizaje organizacional, a partir de las investigaciones realizadas en facultades de psicología, ingeniería industrial y administración de empresas en Bogotá, entre los años 1992 y 2002. *Acta colombiana de psicología* 11(7), 23-33. Disponible en:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79801103>
- Castro, K. y Delgado, J.M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*. 4(2), 864-703.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista Telos* 22(1), 184-198.  
<https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf>
- Castro, P. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de Potosinas*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí). México.  
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Caballero-Polino, K.B. (2018). *Abuso de la Prisión Preventiva y el Crecimiento de la Población Penitenciaria en Huaraz en el año 2018*. Huaraz. (Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo) Huaura, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27787/Caballero\\_PKB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27787/Caballero_PKB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CEPAL (2018). *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2018*. Editorial Cepal.

Chávedo, E. (2018). *Human talent management as a business strategy*. [http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf)

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito de las Organizaciones* (2da. ed.). México. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la Administración*. Séptima edición. México: Mc Graw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Coyle, A. (2009). *La administración penitenciaria en el contexto de los derechos humanos*. Reino Unido: Centro Internacional de Estudios Penitenciarios. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/29994.pdf>

Crisóstomo, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Huacho 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión) Huacho, Perú. <http://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%20c3%8dA%20RITA%20CRIS%20c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cruz, M.E., Martínez, J.P. y Naranjo, J.R. (2016). Las competencias y la evaluación del desempeño del personal administrativo de una cadena de restaurante. Ecuador. *ENIAC Pesquisa, Guarulhos*, 5(2), 111-128. <https://Dialnet-LasCompetenciasYLaEvaluacionDelDesempenoDelRecurso-5767780.pdf>

De León, L. (2016). *Gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>

Del Castillo-Mendez, A. Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de*

- Chaclacayo 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espaderos, A.R. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. (Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar). Guatemala.  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/EspaderosAlejandro.pdf>
- Espín, M.E. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes de las universidades ecuatorianas*.  
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2020-10-15-200741-Modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20final.pdf>
- Espinoza, R., Ramos, O.M.C., Espinoza, M.A., y Asca, P.G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fajčíková, A., Urbancová, H., & Kučírková, L. (2018). Decisive Factors of Talent Management Implementation in Czech Organisations. *ERIES Journal*, 11(1), 9-15. DOI: <https://doi.org/10.7160/eriesj.2018.110102>
- Ferreiro-Seoane, F.J., Del Campo, M.O., y Camino-Santos, M. (2018). Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y Administración* 64(3), 1-21.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422019000400010&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422019000400010&script=sci_arttext&tlng=en)
- Flores, C. (2018). *Factores motivacionales y desempeño laboral del personal contratado del IESTP “de los Andes” – Carumas, Moquegua – 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32856/restricted-resource?bitstreamId=91f26ebd-8806-4c61-bc1b-dd4d13ca264f>
- Franco-López, J.A. y Bedoya-Zapata, J. (2018). Análisis de los modelos del talento humano aplicados en las organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85-100.  
<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/761>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. UAI.

<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-%20predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- Gaspar-Castro, M.F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-319. DOI: [10.23857/pc.v6i8](https://doi.org/10.23857/pc.v6i8)
- Gianella, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Godoy, C. (2017). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy\\_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8643/Godoy_RCJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- INPE (2014). *Situación actual del sistema penitenciario peruano*. Lima: Inei [https://www.inei.gob.pe/media/criminalidad/Exposiciones/Gustavo\\_Adolfo.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/criminalidad/Exposiciones/Gustavo_Adolfo.pdf)
- Ledesma-Landi, D.F. y Vanegas-Andrade, M.G. (2022). *La gestión del talento humano en las empresas medianas y grandes dentro del sector manufacturero en la ciudad de Cuenca*. (Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana). Cuenca, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22478/1/UP SCT009733.pdf>
- Malpartida-Sánchez, Y. (2018). *Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27056/malpartida\\_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27056/malpartida_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, J.L. y Raich-Portman, U. (2000). *Evaluación del desempeño y servicio civil*

- de carrera en la administración pública y los organismos electorales. México: Universidad Autónoma del Estado de México.  
<https://searchworks.stanford.edu/view/4462390>
- Ñaupas, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (5a ed.). Disponible en:  
<https://drive.google.com/file/d/1HehdGk3bQMq2nD5GYrp56VTmKnjip0PQ/%20view?usp=sharing>
- Ocaña-Maguiña, E.P. (2022). *Mandato de prisión preventiva y su relación con la sobrepoblación penitenciaria en Huaraz, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Ciudad de Chimbote, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82139/Oca%C3%B1a\\_MEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82139/Oca%C3%B1a_MEP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ojeda de López, J., Quintero, J., y Machado, I. (2007). La ética en la investigación. *Revista Telos*, 9(2), 345-357.  
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Palacios, D. (2019). El Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la provincia de Manabí Ecuador. *Revista UTM*, 13(4), 1-22.  
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/1196>
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo). Quevedo, Ecuador.  
<https://repositorio.uteq.edu.ecu/handle/43000/6380>
- Pedraza, E. y Amaya, G. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 10(3), 493 – 505. ISSN 1315-9518.  
<https://redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pino, Y. (2018). *Revisión Sistemática de la Literatura sobre los principales factores del clima laboral en América Latina en los últimos 10 años*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte). <https://repositorio.upn/>
- Prieto-Bejarano, P.G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Medellín).

Medellín,

Colombia.

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

- Quintana, M., Paravic, T. y Saez, K. (2015). Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Redalyc*, 21(3), 49-62. <https://redalyc.org/articulo.oa?id=370444955005>
- Ramírez, R., Ruiz, G., (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Scielo*, 30(6), 167-176. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071807642019000600167](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642019000600167)
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)
- Rojas, P. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús Lima enero 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Wiener). Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO%20-%>
- Rueda-Mahecha, Y.M., Silva-Giraldo, C.A., y Suarez-Suarez, D.A. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud -IPS. Colombia. *Revista de investigación transdisciplinaria en educación, empresa y sociedad –ITEES*, 3(3) 179-196. <https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43/42>
- Silva-Giraldo, C.A., Dugarte-Mendoza, J.S., y Rueda-Mahecha, Y.M. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*. 89, 13-32. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2814/2144>
- Thomaz, W. (2004). Gestión de recursos humanos en Brasil: tensiones e hibridismo. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*. 33, 68-80. <https://www.redalyc.org/pdf/716/71603305.pdf>
- Vallejo-Chávez, L.M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola

Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vásquez, L. (2020). *Uso excesivo de la aplicación de prisión preventiva y el hacinamiento en el centro penitenciario de Pucallpa, en el año 2017*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali). Ucayali, Perú. [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4404/UNU\\_DERECHO\\_2020\\_TESIS\\_LIDIA-VASQUEZ-PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4404/UNU_DERECHO_2020_TESIS_LIDIA-VASQUEZ-PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Walmsley, R. (2015). *World Prison Population List. Eleventh Edition*. London: Institute for Criminal Policy Research. [https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world\\_prison\\_population\\_list\\_11th\\_edition\\_0.pdf](https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world_prison_population_list_11th_edition_0.pdf)

Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas mattaz zeballos sociedad de responsabilidad limitada en la ciudad de Sucre*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). <https://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/634>

## ANEXOS

### ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022”

Autora: Jarandilla Ninan, Janett Casimira

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento penal, Lima - 2022?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general.</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022.</p>	<p><b>Variable 1:</b>  Gestión del Talento Humano</p>	<p>Selección de personas</p> <hr/> <p>Capacitación de personas</p> <hr/> <p>Desarrollo de personas</p> <hr/> <p>Calidad de trabajo</p> <hr/> <p>Iniciativa</p> <hr/> <p>Relaciones humanas</p> <hr/> <p>Logro de metas</p>	<p>Facilidad de comunicación. Selección de personal. Realización de labores. Capacitación de personal. Uso de recursos. Evaluación de personal. Oportunidad de superación. Uso de tecnologías. Atención personalizada. Oportunidad Productividad Responsabilidad</p> <p>Innovación. Asequibilidad al cambio. Resolución de conflictos. Empatía. Buen trabajo al usuario. Orientación al usuario. Planificación. Cumplimiento de normas. Metas alcanzadas.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético, deductivo</p> <p>Población: 120 participantes</p> <p>Muestra: 80 participantes</p>
<p><b>Problema específico 1.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento penal, Lima - 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 1.</b> Determinar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 1.</b> Existe relación significativa entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento penal, Lima - 2022.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>			
<p><b>Problema específico 2.</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento penal, Lima - 2022?</p>	<p><b>Objetivo específico 2.</b> Determinar la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral de un establecimiento penal, Lima – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis específica 2.</b> Existe relación significativa entre la relación entre la capacitación de personas y el desempeño laboral de un establecimiento penal, Lima – 2022.</p>				
<p><b>Problema específico 3.</b> ¿Cuál es la relación que</p>	<p><b>Objetivo específico 3.</b> Determinar la relación entre</p>	<p><b>Hipótesis específica 3.</b> Existe relación significativa</p>				



existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento penal, Lima - 2022?

el desarrollo de personas y el desempeño laboral de un establecimiento penal, Lima - 2022.

entre la relación entre desarrollo de personas y el desempeño laboral de un establecimiento penal, Lima - 2022.

---

## ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Variable 1: Gestión del Talento humano

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Define a la gestión del talento humano como un conjunto de prácticas y políticas imprescindibles para poder orientar y dirigir los cargos de gerencia que están directamente vinculados con los recursos humano, desempeño y potencial, e incluso el reclutación, la selección, capacitación, y valoración de su rendimiento (Chiavenato, 2009).	Gestión académica, fue dimensionada en tres componentes para su mejor estudio en: (i) Selección de personas; (ii) Capacitación de personas; (iii) Desarrollo de personas, las cuales se medirán a través de un cuestionario para los estudiantes.	<p>Selección de personas</p> <p>Capacitación de personas</p> <p>Desarrollo de personas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilidad de comunicación.</li> <li>▪ Selección de personal.</li> <li>▪ Realización de labores.</li> <li>▪ Capacitación de personal.</li> <li>▪ Uso de recursos.</li> <li>▪ Evaluación de personal.</li> <li>▪ Oportunidad de superación.</li> <li>▪ Uso de tecnologías.</li> <li>▪ Atención personalizada.</li> </ul>	<p>1,2,3</p> <p>4,5,6</p> <p>7,8, 9,10</p> <p>11,12,13</p> <p>14,15,16</p> <p>17,18,19,20</p> <p>21,22,23</p> <p>24,25,26</p> <p>27,28,29,30</p>	<p><b>Escala Likert</b></p> <p>5. Siempre (S)</p> <p>4. Casi Siempre (CS)</p> <p>3. Algunas veces (AV)</p> <p>2. Casi nunca (CN)</p> <p>1. Nunca (N)</p>

## Matriz de operacionalización de variable

### Variable 2: Desempeño laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño laboral	refirió que el desempeño laboral es el grado de comportamiento del trabajador para ser estudiado con el resultado de los objetivos planteados, donde se mide las actividades, las obligaciones y el producto de cada integrante de la institución (Chiavenato 2000)	Asignación de un proceso educativa que desarrollan los docentes de una unidad educativa y se conforma de las dimensiones; (i) Calidad de trabajo; (ii) Iniciativa; (iii) Relaciones humanas; (iv) Logro de metas. A través de la escala ordinal; (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre	Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oportunidad</li> <li>▪ Productividad</li> <li>▪ Responsabilidad</li> </ul>	1,2,3 4,5,6 7,8,	<b>Escala Likert</b> 5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Innovación.</li> <li>▪ Asequibilidad al cambio.</li> <li>▪ Resolución de conflictos.</li> </ul>	9,10 11,12 13,14	
			Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Empatía.</li> <li>▪ Buen trabajo al usuario.</li> <li>▪ Orientación al usuario.</li> </ul>	15,16 17,18 19,20	
			Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación.</li> <li>▪ Cumplimiento de normas.</li> <li>▪ Metas alcanzadas.</li> </ul>	21,22,23 24,25 26,27	

## ANEXO 03: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS</b>								
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un <del>razonamiento</del> deductivo e inductivo.	X		X		X		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	X		X		X		
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.	X		X		X		
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	X		X		X		
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	X		X		X		
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
9	Se le realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.	X		X		X		
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN DE PERSONAS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	X		X		X		
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	X		X		X		
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	X		X		X		
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.	X		X		X		
15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>							
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	X		X		X		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	X		X		X		
6	Evita errores en el trabajo.	X		X		X		
7	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas y muestra compromiso.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: INICIATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	X		X		X		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
11	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva a las tareas de su puesto.	X		X		X		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	X		X		X		

17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo. <small>a no obstante</small>	X		X		X	
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	X		X		X	
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X	
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: LOGRO DE METAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	X		X		X	
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	X		X		X	
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.	X		X		X	
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	X		X		X	
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el sector del cual depende su trabajo.	X		X		X	
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	X		X		X	
27	Se preocupa por alcanzar las metas.	X		X		X	

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL

09554022

Apellidos y nombres del juez validador: ..... DNI: .....

METODÓLOGO

Especialidad del validador: .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico 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.

Lima, 27 de octubre del 2022



**Lizandro Crispín Rommel**  
DOCENTE DE LA ESCUELA  
DE POSGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS</b>								
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un <del>razonamiento</del> deductivo e inductivo.	X		X		X		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	X		X		X		
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.	X		X		X		
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	X		X		X		
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	X		X		X		
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
9	Se le realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.	X		X		X		
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DE PERSONAS</b>								
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	X		X		X		
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	X		X		X		
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	X		X		X		
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.	X		X		X		
15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	X		X		X		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	X		X		X		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	X		X		X		
6	Evita errores en el trabajo.	X		X		X		
7	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas y muestra compromiso.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INICIATIVA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	X		X		X		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
11	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva a las tareas de su puesto.	X		X		X		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	X		X		X		

17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	X		X		X	
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	X		X		X	
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X	
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 4: LOGRO DE METAS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	X		X		X	
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	X		X		X	
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.	X		X		X	
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	X		X		X	
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el sector del cual depende su trabajo.	X		X		X	
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	X		X		X	
27	Se preocupa por alcanzar las metas.	X		X		X	

**HAY SUFICIENCIA**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

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

HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA

09333287

Apellidos y nombres del juez validador: .....

DNI: .....

METODÓLOGA

Especialidad del validador: .....

<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.

Lima, 27 de octubre del 2022

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: SELECCIÓN DE PERSONAS</b>								
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un <del>razonamiento</del> deductivo e inductivo.	X		X		X		
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.	X		X		X		
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.	X		X		X		
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.	X		X		X		
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.	X		X		X		
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.	X		X		X		
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.	X		X		X		
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.	X		X		X		
9	Se le realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.	X		X		X		
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACION DE PERSONAS</b>								
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.	X		X		X		
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.	X		X		X		
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.	X		X		X		
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.	X		X		X		
15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.	X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	X		X		X		
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	X		X		X		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	X		X		X		
6	Evita errores en el trabajo.	X		X		X		
7	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas y muestra compromiso.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: INICIATIVA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	X		X		X		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
11	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su puesto.	X		X		X		
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva a las tareas de su puesto.	X		X		X		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	X		X		X		



## ANEXO 04: INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre la Gestión del Talento Humano. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

#### Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSION 1: Selección de personas</b>					
1	Realiza sus labores con atención en los detalles aplicando un razonamiento deductivo e inductivo.					
2	Posee visión de conjunto, facilidad de coordinación y espíritu de integración.					
3	Tiene iniciativa propia y resistencia para resolver situaciones de frustración o fracaso.					
4	Tiene facilidad de comunicación, colaboración y cooperación con otros trabajadores.					
5	Realiza sus labores con cordialidad y con deseo de agradar a las personas.					
6	Se le realiza entrevistas para evaluar su comportamiento y reacciones.					
7	Se le realiza pruebas de capacidad para medir su grado de conocimientos profesionales o técnicos.					
8	Se le realiza pruebas de aptitudes que miden el desempeño.					
9	Se le realiza pruebas de personalidad que muestran el carácter y el temperamento de los trabajadores.					
10	Realiza el papel que desempeñará en la institución, antes de seleccionarlo.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación de personas</b>					
11	Las capacitaciones son hechas por instituciones de prestigio.					
12	Se realiza capacitaciones por especialidad en su institución.					
13	Recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de su institución.					
14	Los trabajadores son evaluados después de la capacitación.					



15	Los trabajadores de la institución reaccionan positivamente ante las evaluaciones.					
16	Mejora su producción laboral cada vez que recibe una capacitación.					
17	Se le capacita en nuevos temas relacionados a sus funciones.					
18	La institución invierte recursos económicos en su capacitación.					
19	El director capacita personalmente en su institución.					
20	Se le proporciona conocimientos en normativas de la institución.					
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo de personas</b>						
21	Se le brinda oportunidades de superación en su institución.					
22	Es estimulado a participar en las relaciones con personal externos y/o usuarios.					
23	Se le orienta hacia el futuro para su desarrollo personal.					
24	Asume cargos más elevados y complejos					
25	Recibe ayuda para prepararse en futuras responsabilidades.					
26	Conoce y aplica nuevos temas relacionados a sus funciones.					
27	Se realiza rotación de cargos en su institución.					
28	La dirección de su institución le presta atención a sus necesidades de desarrollo					
29	El director atiende las dificultades que se le presente en su desempeño en forma oportuna.					
30	Se siente satisfecho con la labor que desarrolla en su institución.					

Muchas gracias por su participación.

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el Desempeño laboral en la institución. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y el procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta. Agradecemos de antemano su colaboración.

### Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Calidad de trabajo</b>					
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.					
6	Evita errores en el trabajo.					
7	No requiere supervisión frecuente.					
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas y muestra compromiso.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Iniciativa</b>					
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.					
11	Se muestra asequible al cambio.					
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su puesto.					
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva a las tareas de su puesto.					
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones humanas</b>					
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					

17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.					
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Logro de metas</b>					
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.					
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.					
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el sector del cual depende su trabajo.					
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					
27	Se preocupa por alcanzar las metas.					

Muchas gracias por su participación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de un establecimiento penal, Lima – 2022", cuyo autor es JARANDILLA NINAN JANETT CASIMIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FARFAN PIMENTEL JOHNNY FELIX <b>DNI:</b> 06269132 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6109-4416	Firmado electrónicamente por: JFARFANP el 17-01- 2023 15:44:37

Código documento Trilce: TRI - 0503216