



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del
Personal de la Gerencia de Desarrollo Social del
Gobierno Regional del Callao, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Gonzales Fernandez, Sherlock Elvis (ORCID: 0000-0003-0398-0350)

ASESOR:

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis queridos padres, a mi hijo y esposa;
por brindarme su apoyo, ya que hicieron
posible que logre este gran reto.

A mis queridos maestros y compañeros
de aulas por ser tan unidos y que siempre
me motivaron a seguir adelante.

Sherlock Gonzales Fernández

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor MBA. Paredes del Águila, Jardiel, por su apoyo, paciencia y dedicación, para poder culminar la presente investigación.

A la Universidad Cesar Vallejo; por habernos brindado la oportunidad de lograr el grado de licenciado.

Sherlock Gonzales Fernández

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-----|
| Carátula | |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de Contenido..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 9 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 9 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 10 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 11 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 13 |
| 3.5. Procedimientos..... | 13 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 14 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 14 |
| IV. RESULTADOS..... | 15 |
| V. DISCUSIÓN..... | 19 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 23 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 24 |
| REFERENCIAS | |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Segmentación..... | 11 |
| Tabla 2: Likert..... | 13 |
| Tabla 3: Prueba de correlación de variables gestión del talento humano y desempeño laboral..... | 15 |
| Tabla 4: Prueba de correlación de la dimensión integración las personas y desempeño laboral..... | 16 |
| Tabla 5: Prueba de correlación de la dimensión desarrollo de personal y desempeño laboral..... | 17 |
| Tabla 6: Prueba de correlación de la dimensión retención del personal y desempeño laboral..... | 18 |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. La población estuvo conformada por 30 trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, fue de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada y de nivel correlacional. Asimismo, fue de diseño no experimental de corte transversal. La técnica que se usó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con una fiabilidad alfa de Cronbach de 0.786 para la variable gestión del talento humano y para la variable desempeño laboral de 0.829, Los resultados indicaron la existencia de una correlación media entre las variables, con un Rho de Spearman de 0.426 y una significación bilateral de 0.019, En cuanto a la metodología del estudio, se aplicó dentro del enfoque cuantitativo por lo tanto, se concluye que el grado de correlación es positiva moderada, lo que significa que, a un mayor nivel de la gestión del talento humano, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras Clave: Gestión del Talento Humano, Integración, Desarrollo de personal Desempeño Laboral.

Abstract

The general objective of this research was to determine to what extent human talent management is related to the work performance of the staff of the GDS of the Regional Government of Callao, 2022. The population consisted of 30 workers of the Regional Management of Social Development, it had a quantitative approach, the type of research was applied and correlational. It also had a non-experimental cross-sectional design. The technique used was the survey and the instrument used was the questionnaire with a Cronbach's alpha reliability of 0.786 for the human talent management variable and 0.829 for the work performance variable. 426 and a bilateral significance of 0.019, As for the methodology of the study, it was applied within the quantitative approach therefore, it is concluded that the degree of correlation is moderate positive, which means that, the higher the level of human talent management, the higher the job performance of workers.

Keywords: Human Talent Management, Integration, Personnel Development, Work Performance.

I. INTRODUCCIÓN

En gestión del talento humano va cobrando mayor importancia con el pasar del tiempo, además, hoy en día con las redes y las nuevas tecnologías, el personal genera un gasto importante en las compañías y se ven obligados a reducir sus costos de mano de obra. En estos tiempos de grandes cambios la oferta viene dando dentro de las compañías estatales, no dejando de lado la importancia de tener o preservar al personal con talento para que asuman cargos de responsabilidad, observando que pueden ser grandes líderes y pasar a un siguiente nivel y aportando valor, siendo un pilar fundamental para lograr una eficiente gestión.

En Sudamérica el nivel de eficiencia del personal en temas de rendimiento tanto a nivel local, zonal y universal se viene dando por una ligera vigilancia en el performance del personal, de esta manera, se estima que puedan lograr sus metas si se les motiva, de acuerdo con Deloitte, (2019) un 27% no llega a alcanzar sus objetivos en cómo gestionar y estructurar una compañía que vigile y cuide del recurso humano como factor importante para cualquier empresa. Por otro lado, se viene dando que muchos emprendimientos el 65% no le dan el debido valor al área de gestión de personas ya que depende mucho que tan motivados estén para generar sentido de pertenencia. Finalmente, si se plantea unos objetivos claros se podrá tener mayor eficiencia de recursos humanos y tener mejor éxito.

Presenta los siguientes problemas tanto en selección de personal, reclutamiento, capacitaciones, desarrollo de personas, logro de objetivos, calidad de trabajo y trabajo en equipo, no hay una correcta administración de personas y desempeño laboral lo que está provocando lentitud y falta de cumplimiento de los objetivos, hay descontento del personal, salarios inadecuados, necesidad de superación, demostrando que no hay sentido de pertenencia y tampoco un firme liderazgo, por toda esta problemática no se está cumpliendo con las metas y demuestran una falta de gestión personal.

De esta manera, se plantea un estudio con la siguiente problemática: ¿Cuál es la relación entre administración del talento humano y el desempeño laboral de Personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022?

Presente justificación de la teoría de la siguiente manera: como indica Cuentas (2018) que en su investigación su objetivo fue identificar los métodos de administración de personas y su desarrollo en la institución, sus resultados indicaron una defectuosa administración no permite un correcto incremento y un estancamiento en su desarrollo. Por otro lado, para Pérez y Benavides (2020) en su investigación propuso observar cómo se desenvuelve un trabajador y que lo motiva en la Municipalidad, en sus resultados menciona que un 100% del personal tiene gran interés en igualar los salarios y bonificaciones, de esta manera se preocuparan por capacitarse e incrementaran sus habilidades para ser más eficientes en su gestión.

Por consiguiente, se aprecia en las investigaciones, el poder generar aprendizaje y sirva a futuros investigadores como consulta y sea aplicada.

Justificación Práctica la investigación permitirá que las instituciones públicas y privadas, realicen acciones para mejorar y potenciar tanto la administración y su desempeño, lo que les permitirá conocer, debilidades y poder darle solución. Asimismo, el presente estudio contribuirá en la mejora de la institución, en bien de los trabajadores y de la población.

La investigación presente tiene su objetivo general: Determinar en qué medida la administración del talento humano se relaciona con desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. Como finalidad específica tenemos primero: Establecer qué relación tiene entre la introducción del trabajador y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. Segundo Determinar qué relación tiene con el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. Tercero: Identificar si tiene relación entre la retención del

talento humano y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. Igualmente, se plantea la hipótesis general: ¿Tiene una relación entre la administración del talento humano y desempeño laboral del personal en la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022? Siendo la hipótesis nula: ¿No tiene relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022?

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación tomó los precedentes universales según la administración del talento humano y desempeño laboral, por ello, indica Sarmiento (2017) en Quito, Ecuador como indica en su estudio la relación entre la administración del talento humano y desempeño laboral del personal en la zona de Ecuador en la ciudad universitaria central, como resultado se obtuvo que el 70% de los trabajadores sintieron no muy apreciados con la prueba de nivel de recolección de data, adicionalmente el 65% menciona que de mejorar la administración en temas de retener el personal talentoso. Concluye que en administración y desempeño hay un alto nivel que no se encuentra contento, el personal no está satisfecho 90% no desea ser evaluado.

En Riobamba, Ecuador, Guanoluisa (2019) estudió La gestión del talento y como afecto su desempeño laboral en Riobamba en el centro Comercial Laureles. En la empresa no tienen su objetivos y su visión muy desarrollado al no contratar personal idóneo para el cargo, eso genera una falta de manejo administrativo y la empresa no cumple con su metas, por tal motivo el equipo se desmotiva. La tesis presento como finalidad principal determinar cuál es el efecto de la gestión administrativa en el desempeño laboral del comercial Los Laureles, identifica cuáles factores repercuten de manera poco positiva en la gestión administrativa, por otro lado, saber en qué nivel se encuentran el personal colaboradores con llegar a cumplir con sus objetivos.

En Guayaquil, Ecuador la autora Moreno (2021) en su investigación administración de TH y desempeño laboral en establecimientos de salud de primera categoría de la fuerza armada, Guayaquil, Ecuador 2020, finalizó en su investigación menciona en cada variable entre la administración del TH y desempeño laboral dio como resultado 0,570 en la estadística de 0,000 el menor

valor de 0,05 tuvo una correlación positiva mostrando un buen nivel, finaliza en la aprobación de la hipótesis.

Para los antecedentes nacionales, la autora Condori (2018) hace referencia a su estudio como tema la administración del TH y la correlación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones concluyendo que se evidenció que existe una correlación directa y moderada en un 0,528 con la administración del talento humano y desempeño laboral. Asimismo, la administración es una fortaleza para perfeccionar distintos métodos que se emplea en la compañía, dando valor al incremento en el desempeño de las personas en cada deber en el centro de operaciones.

Del mismo modo, en Huancayo, Perú, Espinoza (2021). En su proyecto administración del TH y el desempeño laboral en el personal administrativo de la zona registral N° VIII sede Huancayo. Como resultados demostraron un alto grado de trascendencia superior al 0,05, estas se relacionan con la administración del talento humano y desempeño laboral, ello asemeja, indica como hay una ligera influencia, después de analizar el coeficiente de correlación encontrado, demostrando un coeficiente de $r=0,769$, demostrando una dependencia de las variables, se muestra positiva.

Finalmente, Moza y Rojas (2019). Con el proyecto administración del TH y su influencia en el desempeño del personal de administración de la oficina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, obtuvo el resultado que tiene una correlación adecuada para las variables estudiadas, adicionalmente tiene un alto nivel de relación. Finalmente, resuelve que existe una relación significativa.

Seguidamente, la teoría define La administración del talento humano, se basa como dibujar varias acciones que se relacionan en una empresa y que proyecta distintas funciones, así se determina cuanto recurso se requiere, finalmente se adecua el sistema para elegir, capacitar, promover competencias de desarrollo profesional. Así lo definen Evans y Lindsay (2020).

Chiavenato (2020). Define un grupo de prácticas que se necesita para gestionar altos cargos, con relación al personal o recurso humano, incluidos, capacitación, recompensas, selección y valoración.

Por consiguiente, Chiavenato (2020). Menciona cómo evoluciona la administración de recurso de personas en lo económico impone a las empresas vean la necesidad de capacitar al personal para incrementar su sapiencia, por consiguiente su desempeño y se verá reflejado una mejor producción; así lograr mejores resultados.

Respecto a la Administración es importante. Indica que programa de administración gestiona el rendimiento y cuantifica a los empleados en formación, feedback dando soporte, proporcionando comprensión en habilidades de los empleados y lograr desarrollo en la compañía. Así lo muestra Asesoría (2018).

La gestión humana como objetivo, según Pérez (2016), refiere que: localiza en difundir y lograr las metas, se planifica y se obtiene mejores resultados en la compañía, apoyando al personal, formar un punto medio tanto para la compañía y el colaborador, aumentar la selección de trabajadores involucrados en su aprendizaje para lograr equipos del alto impacto y resaltar de otras áreas.

Según Bizneo (2020) se dio a conocer de la siguiente manera en la función de la administración: Proveer, crear los programas en cooperación con otros equipos de personas que están trabajando para obtener una bonificación por su labor, velar por sus beneficios para incrementar el desenvolvimiento en sus funciones, brindar soporte en distintas áreas de la empresa, implementar como se llevara el aprendizaje de los nuevos colaboradores, ayudar cuando se termine el vínculo laboral para entregar los beneficios de ley, por otro lado, actualizar la ley de trabajo dentro de la institución.

Según el autor Chiavenato (2020). Planteó las siguientes dimensiones: sucesión para incorporar personas: refiere ubicar trabajadores novatos, de esta manera al reclutar y seleccionar personal perfecto para cubrir las necesidades en la empresa. Desarrollo de personas: menciona la transformación que potencia el

conocimiento y aumenta el pensamiento crítico lo que beneficia en mejores decisiones, retener personas: considera aumentar de personal adecuado que permita lograr resultados en la compañía y formar un buen ambiente de trabajo. Retener al colaborador brindando salario adecuado, buena expectativa de vida, velar por el bienestar del él y su familia.

Adicionalmente, Ibrahim (2019), definen al desempeño laboral a la medida o habilidad de un colaborador para agregar valor y lograr ser una persona eficiente con las tareas asignadas en la operación.

El desempeño del trabajo como uno de los indicadores más relevantes a los resultados de la organización se puede medir y puede verse afectado por los individuos, los factores administrativos, económicos y sociales; Díaz (2018) mencionó.

La importancia del desempeño laboral se cumple cuando incrementa el interés por cumplir con los objetivos para demostrar ser muy eficaces y eficientes en los cargos que asumimos. Como indica Zambrano (2019).

Como indican los autores Gonzales y Vargas (2017) la Teoría Z de William Ouchi es cumplir con las metas que refleja una buena gestión en temas de tecnología, aumenta la producción al máximo. La teoría Z proporciona opciones para que los trabajadores no se desvinculen de su condición como seres humanos, a la de trabajadores. Por consiguiente, inquieta y moderniza el modelo empresarial de una cultura donde se puede lograr beneficio donde se obtenga un grato ambiente.

La teoría del desempeño de trabajo es un estilo de competencias de McClelland (2018), el cual establece que la contienda ocupacional es la habilidad para implementar con éxito un trabajo utilizando maestría, conocimiento que ayudan a enfrentar otras situaciones de crisis en un momento dado. Esta disputa es la base del enfoque basado en competencias y está destinada a evaluar el desempeño individual.

Según Diario Gestión (2022) la eficiencia en su artículo de economía indica es la relación con los objetivos, que emplean menos recursos para lograr alcanzar un meta, simplificando la mano de obra y presupuesto con menos recursos para llegar al mismo resultado. Sin embargo. Se menciona nuestra habilidad para llegar a obtener lo que nos trazamos.

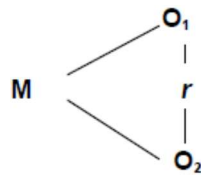
Como hace referencia el autor Peiro, R (2022). El trabajar en equipos con diferentes integrantes pero con un mismo fin, es un gran reto lograr que se desarrolle y cumplan con los objetivos de forma personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Dentro del ámbito de la investigación fue aplicada, Se define como investigación aplicada porque busca dar solución de los problemas en áreas de actividad, así como la obtención de información de la investigación básica cuando surgen los problemas e hipótesis de la investigación. Esteban (2018).

Se introdujo un diseño no experimental, transversal y correlativo, para que no se manipularan indebidamente las variables, más allá de realizar el análisis para un período determinado, es decir, correspondiente a 2022, como se muestra (Valderrama, 2016 y Rojas, 2015). El diseño es el siguiente:



Medio:

M = muestra.

O₁ = Gestión del Talento Humano (v 1).

O₂ = Desempeño Laboral (v 2).

r = correlación entre las variables.

El diseño de investigación fue descriptivo como proponen Hernández (2014) y Costa, I (2007) se explica cada elemento de la investigación y describe diferentes posturas de las variables a investigar.

Corte transversal como coinciden Milena Rodríguez y Freddy Mendivelso (2018) y Questionpro (2022) para la medición pueden incluir sujetos con un mismo factor la cual permite la una adecuada identificación en un momento dado.

Enfoque cuantitativo así concuerdan los autores Hernández y Mendoza (2018) y Luis, M (2019) se empleó procedimientos numéricos y el estudio estadístico para precisar, investigar y manifestar los fenómenos observados.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable independiente (VI): Gestión del Talento Humano

Variable dependiente (VD): Desempeño Laboral

Definición conceptual: Chiavenato (2020). Define un grupo de prácticas que se necesita para gestionar altos cargos, con relación al personal o recurso humano, incluidos, capacitación, recompensas, selección y valoración.

Ibrahim (2019), definen al desempeño laboral a la medida o habilidad de un colaborador para agregar valor y lograr ser una persona eficiente con las tareas asignadas en la operación.

El desempeño del trabajo como uno de los indicadores más relevantes a los resultados de la organización se puede medir y puede verse afectado por los individuos, los factores administrativos, económicos y sociales; Díaz (2018) mencionó.

Definición operacional: gestión del talento humano, se precisa operacionalmente en tres dimensiones los cuales son: integración de personas, desarrollo del personal y retención del personal.

El Desempeño laboral, se define operacionalmente, ya que se divide en tres dimensiones los cuales tenemos: eficiencia, eficacia y trabajo en equipo.

Los indicadores: en la variable independiente, en la dimensión integración de personas son: reclutamiento, selección de personas.

Indicadores en la dimensión, desarrollo de personas son: capacitación y desarrollo del personal. Indicadores en la dimensión, retención del personal son: compensación y beneficios.

Los indicadores a desarrollar en la variable dependiente, en la dimensión eficacia son: objetivos logrados y calidad de trabajo. En la dimensión eficiencia son: uso adecuado de recursos y responsabilidad. En la dimensión trabajo en equipo son: conocimiento y liderazgo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: tal como afirman Questionpro (2022) y Hernández, Fernández y Baptista (2014) conglomerado de personas que se toma en cuenta para una investigación o en una estadística. En la investigación tenemos 30 colaboradores se muestra de la siguiente manera: 22 administrativos 08 trabajadores que están vinculados laboralmente.

Tabla 1.

Segmentación

| Sujetos | Sexualidad | | General |
|-------------------------|------------|-----------|---------|
| | Femenino | Masculino | |
| Administrativos | 17 | 05 | 22 |
| Trabajadores Operativos | 02 | 06 | 08 |
| Total | 19 | 11 | 30 |

Fuente: elaboración propia

• **Criterios de inclusión:**

- Administrativos y trabajadores operativos.

- Personal administrativo voluntario para participar activamente.

- **Criterios de exclusión:**

- Gerentes de otras gerencias regionales.
- Personal administrativo de licencia y/o vacaciones.

Muestra Censal según lo que indica Bernal (2010), se toma una pequeña parte para recabar información de esta manera, se podrá medir las variables en estudio (p.165). La toma de la muestra de estudio es de 30 colaboradores por ello se lleva a cabo la muestra censal por ser una población minúscula.

Ecuación estadística para el porcentaje de la población

n = tamaño de la muestra

z = nivel de confianza deseado

p = porcentaje de la población con la característica deseada (exitosa)

q = Proporción de la población que no tiene la característica deseada (fracaso)

e = grado de error dispuesto a cometer

N = tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n=30

z=99%

p=10%

q=5%

e=10%

N=30

Según Questionpro (2022) muestreo no probabilístico es el método que muchos investigadores usan a su criterio porque ya tienen identificada la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Indican Questionpro (2022) y Méndez (2016) La encuesta es un método que se utiliza para recabar datos a través de una encuesta para luego ser procesados.

El instrumento que utilizaremos es el cuestionario Questionpro (2022) indica que el cuestionario consiste en un conglomerado de interrogantes para recabar información de la persona a encuestar.

Como herramienta para medir se utilizará la escala de Likert como indican García (2018) y Netquest (2014) nos ayuda para medir las opiniones de los encuestados sobre un tema específico, se crea un cuestionario con preguntas en cinco diferentes niveles.

Tabla 2 Likert.

| Alternativas | Puntuación |
|---------------------|-------------------|
| Nunca | 1 |
| Casi Nunca | 2 |
| A veces | 3 |
| Casi siempre | 4 |
| Siempre | 5 |

Elaborado por el autor

3.5. Procedimientos:

Siguiente cuestionario se aplicó para la recopilación de datos que necesitamos obtener, el cual se realizó mediante Google forms y se envió mediante Whatsapp a los 30 participantes.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se procesó cada información en MS Excel, se tabularán y de esa forma tener una base de datos. Para procesar los análisis de datos se usó el software SPSS en su versión 28.0. Obtendrán los resultados y serán mostrados por intermedio de tablas y también sus interpretaciones.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló y predominó la ética con la finalidad de llegar al verdadero fin de adquirir profundos conocimientos utilizando distintos procedimientos a lo largo de la investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo General.

Determinar en qué medida la gestión del talento humano esta relacionada con desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022.

Tabla 3. V1 gestión del talento humano y V2 desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. Como se correlaciona

| | | | Correlaciones | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|---------------|-------|
| | | | V1 GTH | V2 DL |
| Rho de Spearman | V1 Gestión del Talento Humano | Coeficiente de correlación | 1.000 | .426 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .019 |
| | | N | 30 | 30 |
| | V2 Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | .426 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .019 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente: Base de datos del SPSS

Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 3, un resultado de la prueba de Rho de Spearman de 0,426 indica, asociación moderadamente positiva. Adicionalmente el nivel de significancia es por debajo a 0.05, lo que indica que si tiene una correlación entre las variables, finalmente se concluye que la gestión del talento está significativamente correlacionada con el desempeño laboral de los empleados de GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, podemos decir que si aumenta la gestión del talento, mejorará su desempeño, se afirma la hipótesis del objetivo general y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Especifico 1.

Establecer qué relación existe entre la Integración de Personas y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022

Tabla 4. Correlación entre la dimensión Integración de Personas y variable desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022.

| | | | D1 | V2 |
|--------|-------------------|------------------|-------------|---------|
| | | | Integración | Desem |
| | | | de Personas | peño |
| | | | de Personas | Laboral |
| Rho de | D1 Integración de | Coeficiente de | 1.000 | .491 |
| Spearm | Personas | correlación | | |
| an | | Sig. (bilateral) | . | .006 |
| | | N | 30 | 30 |
| | V2 Desempeño | Coeficiente de | .491 | 1.000 |
| | Laboral | correlación | | |
| | | Sig. (bilateral) | .006 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Fuente SPSS

Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 4, un resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman de 0,491 indica una asociación moderadamente positiva. Además, el nivel de significación es inferior a 0,05, lo que indica que si tiene una relación, finalmente podemos concluir que la integración de personas está significativamente correlacionada con el desempeño laboral de los empleados. Se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo Específico 2.

Establecer qué relación existe entre el desarrollo de trabajadores y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022

Tabla 5. Relación dimensión desarrollo de trabajadores y desempeño del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022.

Correlaciones

| | | | D2 Desarroll o de Trabajad ores | V2 Desemp eño Laboral |
|-----------------|----------------------------------|--------------------------------|---|--------------------------------|
| Rho de Spearman | D2 Desarrollo de Trabajadores | Coefficiente de correlación | 1.000 | .352 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .009 |
| | | N | 30 | 30 |
| | V2 Desempeño Laboral | Coefficiente de correlación | .352 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .009 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Como se muestra en la Tabla 5, el resultado de la prueba Rho de Spearman de 0,352 indica una asociación moderadamente positiva. Adicionalmente, el nivel de significación es inferior a 0,05, lo que indica que si tiene una relación, finalmente podemos concluir que el desarrollo de los empleados está significativamente relacionado con el desempeño laboral de los empleados. Se afirma la Hipótesis del objetivo específico 2 Se rechaza la hipótesis negativa.

Objetivo Específico 3.

Establecer qué relación existe entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022

Tabla 6. Relación dimensión retención del personal y variable desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022.

| | | | D3 | V2 |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|--------------|-----------|
| | | | Retención | Desempeño |
| | | | del Personal | Laboral |
| Rho de Spearman | D3 Retención del Personal | Coeficiente de correlación | 1.000 | .141 |
| | | Sig. (bilateral) | . | .457 |
| | | N | 30 | 30 |
| | V2 Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | .141 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .457 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 6 cuyo resultado de la prueba de correlación Rho de Spearman es 0.141 indica que tiene una correlación positiva débil. Además, un nivel de significación superior a 0,05 indica que no hay relación, finalmente podemos concluir que la retención del personal sufre un alto índice ya muchos colaboradores no están satisfechos para quedarse en la institución y no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, al obtener 0.457 con lo que no se acepta la hipótesis de objetivo específico 3.

V. DISCUSIÓN

Partiendo de los resultados que mostraron la indagación obtenemos la discusión, se formuló como objetivo general Determinar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. Se sustenta con las bases teóricas de la investigación como menciona Chiavenato (2020). Gestión del Talento lo define como un grupo de prácticas que se necesita para gestionar altos cargos, con relación al personal o recurso humano, incluidos, capacitación, recompensas, selección y valoración. Así mismo, comenta cómo evoluciona la administración de recurso de personas, en lo económico impone a las empresas vean la necesidad de capacitar al personal para incrementar su sapiencia, por consiguiente su desempeño y se verá reflejado una mejor producción; así lograr mejores resultados. Complementando a ello, Ibrahim (2019), definen al desempeño laboral a la medida o habilidad de un colaborador para agregar valor y lograr ser una persona eficiente con las tareas asignadas en la operación.

Se comprobó al realizar las pruebas de correlación de Rho que es de 0.426 indica que tiene una relación moderada y positiva. Adicionalmente el nivel de significancia de 0.019 es menor que 0.05, esto indica que tiene relación entre las variables. De acuerdo a la estadística se coincide con Condori (2018) hace referencia a su estudio como tema la administración del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones concluyendo que se evidenció que existe una correlación directa y moderada en un 0,528 con la administración del talento humano y desempeño laboral. Asimismo, la administración es una fortaleza para perfeccionar distintos métodos que se emplea en la compañía, dando valor al incremento en el desempeño de las personas en cada deber en el centro de operaciones.

Como primer objetivo específico se indica; Establecer qué relación existe entre la Integración de Personas y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. La prueba estadística mostro como resultado de una correlación de 0.491 indica que tiene relación positiva moderada. Además, el nivel de significación por debajo a 0,05, lo que demuestra que si tiene una relación, finalmente podemos concluir que la inclusión de las personas está significativamente relacionada con el desempeño laboral. De acuerdo a la estadística se coincide con Moza y Rojas (2019)., con el proyecto administración del talento humano y su influencia en el desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, obtuvo el resultado que existe una correlación Rho de Spearman adecuada y positiva alta de 0.780. Además el nivel de significancia por debajo que 0.05, esto indica que si tiene correlación, finalmente se concluye que la integración de personas se correlaciona significativamente con el desempeño laboral.

Se sustenta la investigación como menciona la teoría que define La administración del talento humano, se basa como dibujar varias acciones que se relacionan en una empresa y que proyecta distintas funciones, así se determina cuanto recurso se requiere, finalmente se adecua el sistema para elegir, capacitar, promover competencias de desarrollo profesional. Así lo definen Evans y Lindsay (2020). Por otro lado, La gestión humana como objetivo, según Pérez (2016), refiriere que: localiza en difundir y lograr las metas, se planifica y se obtiene mejores resultados en la compañía, apoyando al personal, formar un punto medio tanto para la compañía y el colaborador, aumentar la selección de trabajadores involucrados en su aprendizaje para lograr equipos del alto impacto y resaltar de otras áreas.

Como segundo objetivo específico se indica; Establecer qué relación existe entre el desarrollo de trabajadores y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. La prueba estadística mostro como resultado de una correlación de 0.352 indica que tiene una correlación positiva baja. Adicionalmente el nivel de significancia por debajo que 0.05, esto indica que si tiene relación, finalmente se concluye que el desarrollo de trabajadores se relaciona significativamente con el desempeño laboral. De acuerdo a la estadística se coincide Moreno (2021) en su investigación administración de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2021, finalizó en su investigación menciona en cada variable entre la administración del talento humano y desempeño laboral dio como resultado de una relación Rho de 0,570 en la estadística de 0,000 el menor valor de 0,05 tuvo una correlación positiva mostrando un buen nivel, finaliza en la aprobación de la hipótesis.

Se sustenta la investigación como menciona Bizneo (2020) se dio a conocer de la siguiente manera en la función de la administración: Proveer, crear los programas en cooperación con otros equipos de personas que están trabajando para obtener una bonificación por su labor, velar por sus beneficios para incrementar el desenvolvimiento en sus funciones, brindar soporte en distintas áreas de la empresa, implementar como se llevara el aprendizaje de los nuevos colaboradores, ayudar cuando se termine el vínculo laboral para entregar los beneficios de ley, por otro lado, actualizar la ley de trabajo dentro de la institución. Como hace referencia el autor Peiro, R (2022). El trabajar en equipos con diferentes integrantes pero con un mismo fin, es un gran reto lograr que se desarrolle y cumplan con los objetivos de forma personal.

Como tercer objetivo específico se indica; Establecer qué relación existe entre la retención del personal y el desempeño laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022. La prueba estadística mostro como resultado de una correlación Rho de Spearman es 0.141 indica que existe una correlación muy baja. Sin embargo, al tener un nivel de significancia de 0.457 que es mayor a 0.05, esto indica que no existe relación, finalmente podemos concluir que referente a la retención del personal no guarda relación con el desempeño laboral. De acuerdo a la estadística, no coincide con el estudio de Moreno (2021) en su investigación administración de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2021, finalizó en su investigación menciona que la retención del talento y desempeño laboral dio como resultado de una correlación Rho de Spearman es 0,570 en la estadística de 0,000 el menor valor de 0,05 tuvo una correlación positiva mostrando un buen nivel, finaliza en la aprobación de la hipótesis.

Se sustenta la investigación como menciona Bizneo (2020) se dio a conocer de la siguiente manera en la función de la administración: Proveer, crear los programas en cooperación con otros equipos de personas que están trabajando para obtener una bonificación por su labor, velar por sus beneficios para incrementar el desenvolvimiento en sus funciones, brindar soporte en distintas áreas de la empresa, implementar como se llevara el aprendizaje de los nuevos colaboradores, ayudar cuando se termine el vínculo laboral para entregar los beneficios de ley, por otro lado, actualizar la ley de trabajo dentro de la institución. Como hace referencia el autor Peiro, R (2022). El trabajar en equipos con diferentes integrantes pero con un mismo fin, es un gran reto lograr que se desarrolle y cumplan con los objetivos de forma personal.

Los resultados demuestran que en la gerencia de desarrollo social no muestran mucha preocupación por retener el talento y en mejorar la calidad de vida de su personal y la escala salarial, lo cual ocasiona un descontento y pocas ganas de pertenecer a la entidad.

VI. CONCLUSIONES

1.-De acuerdo con la estadística se haya relación entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, obteniendo una Sig. Bilateral de 0.019 por debajo a 0.05 y logró correlacionarse de forma positiva y moderada de un coeficiente de Spearman de 0.426 entre las variables de estudio. Podemos concluir que si a mayor gestión del talento humano los niveles de desempeño laboral mejorará notablemente.

2.-De acuerdo con la estadística se haya la relación con la dimensión integración de personas y Desempeño Laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, obteniendo una Sig. Bilateral de 0.006 menor a 0.05 y logró relacionarse de forma moderada y positiva de un coeficiente de Spearman de 0.491 entre la dimensión y variable de estudio. Podemos finalizar diciendo que un buen reclutamiento y selección de personal incrementara el nivel de desempeño, ya que tener un buen perfil del personal dará mejores resultados en el cumplimiento de objetivos.

3.-De acuerdo con la estadística se haya relación entre la dimensión desarrollo de trabajadores y Desempeño Laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, obteniendo una Sig. Bilateral de 0.009 menor a 0.05 y logró una correlación positiva baja de un coeficiente de Spearman de 0.352 entre la dimensión y variable de estudio. Podemos finalizar diciendo que un buen plan de desarrollo de personal incrementará notablemente sobre el desempeño del personal, ya que tener capacitaciones periódicas los hará más productivos y estarán actualizados.

4.- De acuerdo con la estadística no se haya relación entre la dimensión retención de personal y Desempeño Laboral del personal de la GDS del Gobierno Regional del Callao, 2022, obteniendo una Sig. Bilateral de 0.457 mayor a 0.05 y un coeficiente de Spearman de 0.141. Por cual, el personal no está descontento y tiene pocas ganas de continuar en la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

1.-Se recomienda a la Gerente, mejorar los procesos de selección y reclutamiento del personal e implementar políticas y procedimientos, entrenar al personal de acuerdo al perfil con ello se podrá mejorar el desempeño laboral.

2.-Se recomienda a la Gerente, mejorar los planes de desarrollo del personal, implementar, un programa de meritocracia y reconocimiento para que pueda motivar al personal a capacitarse constantemente y puedan crecer profesionalmente y así lograr su satisfacción personal.

3.-Se recomienda a la Gerente, poder hacer dinámicas periódicamente de trabajo en equipo, potenciar el liderazgo, para poder incrementar la motivación del personal y aumentar el desempeño laboral creando conciencia y sentido de pertenencia para poder generar e incentivar el logro de objetivos.

4.- Se recomienda a la Gerente, mejorar la retención de talento con incentivos, bono o recompensas, homologar los salarios y practicar las políticas de puertas abiertas para que el personal tenga mayor confianza y puedan desenvolver mejor en sus actividades así poder mejorar su desempeño.

REFERENCIAS

- Cuentas, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: analysis of a university. *Educación*, 27(53), pp. 57-72. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>.
- Moreno, M (2020). Gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de Policía Nacional, Guayaquil, Ecuador 2020. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60744>
- Carranza, F. (2018) La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Jaén 2021 Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73915>
- Burneo, F. (2017). Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2017. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/485>
- Álvarez, B., Alfonso, D. y Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Dialnet*. 2(9), 147-158. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Cruz, A., Martínez, E, Torres, F. e Hincapié, J. (2018). Organizational structure, human and colaboration network: determinants of innovation capability in restaurants. *Ad-Minister*, (32), 5-28.
- Santistevan, M. (2016). The organizational theory: analysis of its approach to a public administration and its difference in a private administration. *Enfoque*. 25(14), 127-143. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1857749452/9FA42C65B7584CDAPQ/2?accountid=37408>

- Salah, A. (2016). The influence of human resources management on the performance of design organizations in Arabia Saudita. (Tesis doctoral). Northcentral University, Estados Unidos de América.
- Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T. y Kole, M. (2016). Strategic human resource management and firm performance: the mediating role of entrepreneurial orientation. *Procedia*. 235(2016), 372-381. Recuperado: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816315798>.
- Palomino, N. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad de la Provincia de Oyón, 2018 Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29067>
- Peralta, Y. (2017). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la gerencia regional de desarrollo social del Gobierno Regional Amazonas 2017 Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27382>
- Chiavenato, I. (2020). Administración de Recursos Humanos. Décima edición. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano. Quinta edición. Madrid, España: McGraw-Hill Publishing Co.
- Schuler, R. y Jackson, S. (2016). Human Resource Management – International Perspective. Mason, OH: Thomson.
- Klingner, D. (2017). The administration of personnel in the public sector. 4ª Edición. Editorial.MC Graw Hill Interamericana. México.
- Alles, M. (2016). Development of human talent based on competences. Argentina: Granica.
- Evans y Lindsay. (2020). Administración y Control de la Calidad. 10 ma edición. México D.F.: Cengage Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ª Edición. Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018). Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6510555>.

Sobalih, Ibrahim y Gabry (2019). Unlocking the black box: Psychological contract fulfillment as a mediator between HRM practices and job performance. Procedia: <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.03.001>.

Espinoza y Montalvo (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/>

Ganaie, M., y Haque, M. (2017). Talent Management and Value Creation: A Conceptual Framework. Academy of Strategic Management Journal; Arden,16(2), p.1-9. <https://www.abacademies.org/articles/Talent-management-andvalue-creation-a-conceptual-framework-1939-6104-16-2-108>.

Moza y Rojas (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801>.

Condori (2018). Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907>.

Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. Recuperado de: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.

- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación. Caracas: Limusa.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la Investigación Científica: Pautas Metodológicas para diseñar y elaborar proyectos de investigación. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Esteban, N. (2018). Tipos de Investigación. Recuperado de:
<http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.
- Zambrano, A. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el Desempeño laboral del personal de la Municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019. Disponible en:<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3641>.
- Gonzales, E. y Vargas, M. (2017). Modelo de motivación basado en la Teoría de Frederick Herzberg y la Teoría "Z" de William Ouchi, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Peru. Recuperado de:
<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG>.
- McClelland, D. (2018). Study of Human Motivation. Madrid: Marcea.
- Peiró, R. (2022) trabajo en equipo, recuperado de:
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Gestión (2022) Cual es la diferencia entre eficacia y eficiencia, recuperador de:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>
- Milena Rodríguez y Freddy Mendivelso (2018) Diseño de investigación, revista científica médica Sanitas. Colombia.
- Questionpro (2022) estudio de corte transversal, recuperado de
<https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>.
- Luis, M (2019) enfoque cuantitativo, recuperado de
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>.

Sousa, V. y Costa, I. (2007). Revisión de los diseños de investigación relevantes para la enfermería: parte 3: métodos mixtos y múltiples. Revista Latinoamericana de Enfermagem, 15(5), 179-182. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n5/es_v15n5a24.pdf

Valderrama S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: San Marcos.

García (2018) escala de Likert,

Recuperado de <https://encuesta.com/blog/que-es-la-escala-likert/>

Sodexo (2016), Tendencias de la Gestión de talento, recuperado de:

<https://www.sodexo.es/blog/historia-gestion-talento-empresarial/>

Valentín H. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2017 (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo Recuperada de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Deloitte. (2019). Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales,

Anexo 1 Operacionalización de variables

Operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------------|---|---|-------------------------|---|--------------------|
| Gestión del talento humano | Chiavenato (2020). Define un grupo de prácticas que se necesita para gestionar altos cargos, con relación al personal o recurso humano, incluidos, capacitación, recompensas, selección y valoración. | Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones los cuales son: Integración de personas, Desarrollo del personal, Retención de personas | Integración de personas | Reclutamiento Selección de Personal | Ordinal |
| | | | Desarrollo de personas | Capacitación. Desarrollo del personal | |
| | | | Retención de personas | Compensación Beneficios | |
| Desempeño laboral | Ibrahim (2019), definen al desempeño laboral a la medida o habilidad de un colaborador para agregar valor y lograr ser una persona eficiente con las tareas asignadas en la operación) | Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones los cuales son: Eficacia, Eficiencia y Trabajo en equipo | Eficacia | Objetivos logrados Calidad de trabajo | Ordinal |
| | | | Eficiencia | Uso adecuado de recursos Responsabilidad | |
| | | | Trabajo en equipo | Conocimiento Liderazgo | |

ANEXO 2:

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrara un conjunto de preguntas relacionada a la Gestión del Talento Humano, marque solo una alternativa según considere conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde.

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. NUNCA | 2. CASI NUNCA | 3. A VECES | 4. CASI SIEMPRE | 5. SIEMPRE |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | PORCENTAJES | | | | |
|----------------------------|--|--|-------------|---|---|---|---|
| Nº | ITEMS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Reclutamiento | | | | | | |
| 1 | ¿Considera que las convocatorias y reclutamiento de personal que se realizan están acorde a las necesidades del área? | | | | | | |
| 2 | ¿Usted cree que para el reclutamiento de personal se está utilizando las técnicas adecuadas para elegir el mejor perfil? | | | | | | |
| | Selección del personal | | | | | | |
| 3 | ¿Considera que se debe realizar una evaluación previa de conocimientos y habilidades para contratar nuevo personal? | | | | | | |
| 4 | ¿Considera usted que se debe pasar por un proceso de inducción cuando ingresa nuevo personal a laborar al área? | | | | | | |
| | Capacitación | | | | | | |
| 5 | ¿Se realizan capacitaciones al personal administrativo y operativo para mejorar su rendimiento y cumplir con las tareas? | | | | | | |
| 6 | ¿Usted se capacita de manera personal para poder ascender a un puesto de mayor jerarquía? | | | | | | |
| | Desarrollo de personas | | | | | | |
| 7 | ¿Considera Usted que sus jefes o coordinadores lo motivan para que se capacite y pueda adquirir nuevas habilidades y capacidades para un futuro ascenso? | | | | | | |
| 8 | ¿Considera usted que se le brinda oportunidades para aprender, crecer y desarrollarte profesionalmente? | | | | | | |
| | Compensación | | | | | | |
| 9 | ¿Considera usted que se deba compensar el esfuerzo y compromiso del personal de manera justa y equitativa? | | | | | | |
| 10 | ¿Considera Usted que el salario que recibe esta acorde con la labor que desempeña? | | | | | | |
| | Beneficios | | | | | | |
| 11 | ¿Considera Usted necesario alguna recompensa económica por cumplir con los objetivos? | | | | | | |
| 12 | ¿Se reconoce su esfuerzo, empeño, capacitación y habilidades para un futuro ascenso? | | | | | | |

ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación usted encontrara un conjunto de preguntas relacionada a la Desempeño Laboral, marque solo una alternativa según considere conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5.

| | | | | |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|
| 1. NUNCA | 2. CASI NUNCA | 3. A VECES | 4. CASI SIEMPRE | 5. SIEMPRE |
|----------|---------------|------------|-----------------|------------|

| | | DESEMPEÑO LABORAL | PORCENTAJES | | | | |
|----|--------------------------|--|-------------|---|---|---|---|
| N° | | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Eficacia | Objetivos logrados | | | | | |
| 1 | | ¿Cumple con eficacia las metas y actividades programadas? | | | | | |
| 2 | | ¿Cumple de forma oportuna y adecuada las tareas o funciones que le asignan de acuerdo a lo planificado? | | | | | |
| | | Calidad de trabajo | | | | | |
| 3 | | ¿Considera Usted que sus compañeros cumplen con las tareas antes de los previsto? | | | | | |
| 4 | | ¿Considera Usted que cumple con sus funciones sin la necesidad de estar bajo supervisión? | | | | | |
| | Eficiencia | Uso adecuado de recursos | | | | | |
| 5 | | ¿Utiliza eficientemente los recursos (materiales, suministros y equipos) que se le asignan? | | | | | |
| 6 | | ¿Los recursos que se le asignan o entregan son los suficientes para cumplir con su labor? | | | | | |
| | | Responsabilidad | | | | | |
| 7 | | ¿El nivel de conocimiento técnico que Usted posee permite un correcto desenvolvimiento en las funciones que se le asignan? | | | | | |
| 8 | | ¿Cree Usted que si le asignan mayores responsabilidades a sus funciones se encuentra en la capacidad de poder realizarlas? | | | | | |
| | Trabajo en equipo | Conocimiento | | | | | |
| 9 | | ¿Considera usted que los conocimientos o experiencia adquirida en trabajos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo? | | | | | |
| 10 | | ¿Considera que cuenta con la capacidad y conocimiento suficiente para poder resolver algún problema o inconveniente que se suscite en el área? | | | | | |
| | | Liderazgo | | | | | |
| 11 | | ¿Considera Usted que su jefe o coordinador reconoce su esfuerzo si trabajó más horas de las programadas? | | | | | |
| 12 | | ¿Considera Usted que su jefe o coordinador brinda información clara y precisa al momento de planificar, organizar y ejecutar las actividades del área? | | | | | |

Anexo 3 Validez de Instrumento de recolección de datos



INSTITUCIÓN EDUCATIVA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA
DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del sujeto: Lina Carolina Páez
 Institución donde labora: Escuela Normal del Estado
 Especialidad: Magister en Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación: QUESTIONARIO
 Autor (s) del instrumento (s): Sherlock Elva González Ferrández

5. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje sencillo e ítems de ambigüedades acorde con los sujetos evaluados | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones e los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en todas sus dimensiones conceptuales y operacionales | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento diseñado se ajusta acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación e legal referente a la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, discutir y evaluar la calidad, nivel de la investigación | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala estadística del instrumento | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mayor de 1 "Excelente" del embargo, un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido o dudoso.

6. EL OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Lima 06 de Mayo de 2022

[Firma]
49237480



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Lina Eugenia PapeInstitución donde labora: Comisaría Regional del CallaoEspecialidad: Registra de Comercio PúblicoInstrumento de evaluación: CUESTIONARIOAutor (s) del instrumento: (s) Sherlock Elva Gonzales Fernandez

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia, escrita con el conocimiento científico tecnológico innovador y legal afianzado a la variable DESEMPEÑO LABORAL . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias del fenómeno a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad objeto de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con sus indicadores de cada dimensión de la variable DESEMPEÑO LABORAL . | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLEPROMEDIO DE VALORACIÓN: 45Lima, 06 de Mayo de 2022


44237080



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellido y nombre del experto: Romero del Castillo Juan Erik
Institución donde labora: Gobierno Regional del Cañar
Especialidad: Mag. Gest. Púb.
Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO
Autor (s) del instrumento (s): Sherlock Elva Gonzales Fernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DÉFICIENTE (1) DÉFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIO | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos evaluados. | | | | | ✓ |
| EXHAUSTIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en todas sus dimensiones en manifestaciones conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal vigente a la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO . | | | | ✓ | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan un orden lógico entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de interés que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y estado de debate. | | | | ✓ | |
| CONCORDANCIA | La afirmación que se recoge a través de los ítems del instrumento permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO . | | | | | ✓ |
| METODOLOGÍA | La relación entre la teoría y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Buena", un puntaje un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

III. EL OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Lima 10 de Mayo de 2022

0116418



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del sujeto: Pamela DEL CASTILLO Jhon Erick
Institución donde labora: Cooperativa Agrícola del Callao
Experiencia: Magister Gestión Pública
Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO

Año: (1) del Instrumento (1), Shereck Elva Gonzales Fernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIO | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje sencillo y libre de ambigüedades acorde con los sujetos evaluados | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las indicaciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información deseada sobre la variable DESEMPEÑO LABORAL en todos sus ámbitos en indicadores conceptuales y observables | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento desarrollado vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y mejoramiento a la variable DESEMPEÑO LABORAL | | | | ✓ | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable de manera que permitan hacer inferencias en función a los ítems, preguntas y respuestas de la investigación | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y preguntas de estudio | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable DESEMPEÑO LABORAL | | | | | ✓ |
| METODOLÓGICA | La relación entre la teoría y el instrumento propuesto responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | ✓ |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento se valida cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", un promedio un puntaje menor al anterior se considera el instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.0

Lima, 09 de May de 2020

ONGIAP



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CORNEJO GUARDIA JESSICA RINA
 Institución donde labora: GOBIERNO REGIONAL DEL CAJAMA
 Especialidad: MANEJO EN GESTION PÚBLICA
 Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO
 Autor (a) del instrumento (a): Shirley Eiza Gonzales Fernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y según referente a la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan una correcta lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a los ítems, problemas y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, objeto de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la teoría y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, basados tecnológicos e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La relación de los ítems concuerda con la escala operativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

Otro: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", en adelante, un puntaje menor al anterior se considerará el instrumento no válido ni aptable.

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Lima 06 de Mayo de 2022


40199467



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellido y nombre del autor: CORNEJO GUARDO JESSICA RINA
Institución donde labora: GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Especialidad: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Instrumento de evaluación: QUESTIONARIO

Autor (s) del instrumento (s): Dherlock Elys González Fernández

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y con las apropiadas normas de los sujetos motivales. | | | | | ✓ |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL , en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | ✓ |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológica, innovación y legal vigente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL . | | | | ✓ | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan coherencia lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación. | | | | ✓ | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, estructuras e indicaciones. | | | | | ✓ |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | ✓ | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoge a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación. | | | | | ✓ |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL . | | | | ✓ | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuesto responde al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | ✓ |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala cualitativa del instrumento. | | | | | ✓ |
| PUNTAJE TOTAL: | | | | | | ✓ |

Note: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido o aceptable.

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Lima, 06 de MAYO de 2000

[Signature]
40155467

Anexo 4 Consentimiento Informado

 **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

17 MAY 2022

Cañab, 16 de Mayo del 2022

RECIBIDO

Señora
LIC. Elizabeth Cornejo Forcel
Gerente de la Gerencia Regional de Desarrollo Social

Yo Sherlock Elye Gonzales Fernández identificado con DNI 411162242 con código universitario 7002807525 siendo alumno de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, estando por concluir el curso de titulación para obtener el título de Licenciado en Administración.

Me presento para solicitar y conceda la autorización para realizar el trabajo de investigación titulado Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional del Cañab, 2022.

Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de la investigación.

Atentamente,



Sherlock Gonzales Fernández
DNI: 411162242

 **CONSEJO MUNICIPAL DE CAÑAB**
MESA DE PARTES
15 MAY 2022
RECIBIDO



Callao, 13 MAR 2021

CARTA N° 001-2021-GRD/S

Señor
SHERLOCK GONZÁLES FERNÁNDEZ
Avenida Los Mirasoles N° 335, Depto. 301
Ciudad Satélite Santa Rosa -- Callao
Perú

Asunto: Solicitud de Autorización para realizar Trabajo de Investigación

Ref.: Carta SIN (I/R) 308-00111605

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de saludarlo cordialmente en mi calidad de Gerente Regional de Desarrollo Social, del Gobierno Regional del Callao, en atención al documento de la referencia, mediante el cual se presenta como alumno de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Carrera de Administración de la Universidad César Vallejo y solicita autorización para realizar un Trabajo de investigación.

Al respecto, conforme a lo requerido, se otorga Autorización para realizar el Trabajo de Investigación titulado "Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional del Callao - 2021".

Se debe precisar que la mencionada autorización, es con fines exclusivamente académicos, recomendando mantener la confidencialidad en el tratamiento de datos personales.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,