



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores
del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San
Martín, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Pinedo Ramirez, Gisella (orcid.org/0000-0002-4784-728X)
Pinedo Tenazoa, Carla Matilde (orcid.org/0000-0002-3486-8225)

ASESORA:

Mg. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Haroldo y Lucy, porque son ejemplos de perseverancia y sacrificio, a quienes agradezco por sus enseñanzas de vida y por haber hecho de mi la persona que soy ahora.

A mi hermana Gretel Mirella, por su amor, confianza y apoyo incondicional.

Carla Matilde

A mi hija Nicolle y a mis queridos padres Paquito y Telma, que son el motor y motivo para seguir superándome.

Gisella

Agradecimiento

A Dios, por permitirme llegar a este momento, y por darme la dicha de compartirlo con mis padres y seres queridos.

A mi Asesora Mg. Loa Navarro, Erika, quien con su dirección, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo del presente trabajo.

Carla Matilde

A Dios por permitir seguir luchando en esta vida.

A mis docentes por el apoyo y motivación brindada.

A mis compañeros de trabajo por la tolerancia y comprensión de mis ausencias en el horario de trabajo para dedicarme a mis clases universitarias.

Gisella

Índice de contenido

Caràtula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis ...	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos	18
Tabla 2 Alfa de Cronbach	18
Tabla 3 Nivel de gestión del talento humano	21
Tabla 4 Dimensiones de gestión del talento humano	21
Tabla 5 Nivel de desempeño laboral.....	22
Tabla 6 Dimensiones de desempeño laboral.....	22
Tabla 7 Análisis de normalidad	23
Tabla 8 Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral.....	24
Tabla 9 Relación entre selección y reclutamiento y desempeño laboral.....	24
Tabla 10 Relación desarrollo y capacitaciones y desempeño laboral.....	25
Tabla 11 Relación entre evaluaciones del talento humano y desempeño laboral	25
Tabla 12 Relación entre retención y desempeño laboral	26

Resumen

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022. Para ello, se optó por un estudio básico, no experimental, transversal, descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo, donde los participantes fueron 196 colaboradores y la muestra fue de 130. Se diseñaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos y se aplicaron métodos descriptivos e inferenciales. Resultados: La gestión del talento humano fue percibida como baja por el 45% de los colaboradores y el desempeño laboral fue calificado como medio por el 62%, debido a que los procesos de selección y reclutamiento no se realizan adecuadamente, así como el desarrollo de la capacitación es muy escaso y no existe un plan de retención del personal. Conclusión: La relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados es significativa, ya que el valor de significación fue de $p = 0,001$, con una alta correlación positiva ($Rho = 0,887$); por lo tanto, se aceptó la hipótesis propuesta por los investigadores.

Palabras clave: Gestión de talento humano, desempeño laboral, funcionarios y servidores públicos.

Abstract

The main purpose of the study was to determine the relationship between human talent management and the work performance of the employees of the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, San Martín Region 2022. Therefore, a basic study was chosen, with a non-experimental, cross-sectional, descriptive, and correlational design, where the participants were 196 collaborators and only 130 were established as a sample. In addition, questionnaires were designed as instruments to collect information and descriptive and inferential methods were applied. Results: Human talent management was perceived by 45% of the employees with a low level and job performance was rated with a medium level in 62%, since the selection and recruitment processes are not carried out properly, as well as the development of training is very scarce, and there is no retention plan for staff. Conclusion: The relationship between human talent management and employee job performance is significant, since the significance value was $p = 0.001$, with a high positive correlation ($Rho = 0.887$); therefore, the hypothesis proposed by the researchers was accepted.

Keywords: Human talent management, job performance, civil servants and public servants.

I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de diferentes cambios a nivel mundial ha conllevado a la realización de modificaciones dentro de diferentes cambios sociales y organizacionales, dentro de los cuales se encuentra la necesidad de gestionar de manera eficiente los recursos públicos para generar crecimiento integral en la población, para que cada uno de ellos puedan acceder a los recursos necesarios para facilitar las condiciones donde coexisten; para ello, es necesario que las entidades públicas realicen cambios importantes en lo concerniente al manejo de personal para aprovechar de manera eficiente cada uno de sus habilidades y competencias, las cuales posibiliten la mejora de las capacidades para alcanzar los resultados propuestos y se incremente la competitividad; sin embargo, las instituciones han demostrado deficiencias para realizar este tipo de gestiones que conlleven a la mejora del desempeño laboral, el cual está provocado por la falta de un enfoque centrado en el manejo de personal (Goyenoche, 2017).

De acuerdo con el índice presentado respecto al talento global que realiza el análisis respectivo sobre la eficiencia de las entidades públicas para el manejo de personas orientados hacia la mejora del rendimiento en el trabajo, a nivel de países, Suiza es uno de los mejores ejemplos respecto a gestión de las personas, en el cual se observa un alto nivel de eficiencia para cumplir con sus obligaciones con menores limitaciones. El segundo lugar es ocupado por Singapur, seguidamente se encuentra el Reino Unido, sin embargo, en lo concerniente a la región de América, Chile es el único que ocupa el puesto 34 respecto a esta variable, el cual muestra una clara deficiencia de las entidades públicas para el diseño de actividades estratégicas orientadas hacia el manejo eficiente del personal en las entidades (Vega, 2015).

En el Perú, el manejo de los recursos humanos presenta serias deficiencias que provocan bajos niveles de rendimiento, dentro de los cuales, las causas principales apuntan a la existencia de diferentes conflictos internos que provocan de motivación y falta de interés para el desarrollo de las obligaciones laborales asignadas, asimismo, no existen estrategias definidas para gestionar los recursos humanos cuyas actividades no se desarrollan de manera planificada estratégicamente para garantizar los buenos resultados, seguidamente se

encuentra la mala designación de responsabilidades y tareas a los colaboradores, falta de comunicación organizacional, entre otros (Pinedo, 2017). Entre otros problemas, se encuentra la falta de lineamientos y normativas claras para promover la preparación técnica y profesional de las personas, los cuales no encuentran una buena oportunidad para desarrollar una línea de carrera que posibilite el mejoramiento de su perfil profesional; se encuentra además deficiencias para mejorar la forma en como se viene manejando al personal, el cual no está orientado hacia la mejora del aprendizaje compartido y el mejoramiento de las competencias para mejorar los resultados. La existencia de burocracia es otro de los problemas que no permite manejar al personal de manera eficiente, esto debido a que los procesos para gestionar los recursos necesarios son demasiado engorrosos, los cuales en algunos casos no se desarrollan de manera eficiente, mientras que en otros es nulo (Asencios, 2017)

En San Martín, en el Proyecto Especial Huallaga Central Y Bajo Mayo, se han observado problemas respecto al tema, dentro del cual se encontró que las personas no se desempeñan de acuerdo a lo planificado, el cual representa un bajo nivel de productividad respecto a las asignaciones para el máximo aprovechamiento de los recursos públicos; en este sentido, se encontraron a los comportamientos de los colaboradores para ejercer sus funciones, los cuales no muestran una iniciativa clara para obtener los resultados planificados, quienes se encuentran a la espera de órdenes emitidas por los jefes para poder trabajar; asimismo se encontró que no se cumplen las metas asignadas dentro del tiempo estipulado, las cuales además no cuentan con la calidad suficiente para la mejora de la competitividad; seguidamente se encontró que no poseen la capacidad de las competencias necesarias para brindar soluciones pertinentes en situaciones adversas, lo cual ha generado que los usuarios presenten quejas respecto al servicio recibido.

Después de abordar la realidad problemática, se formulará los siguientes problemas, teniendo problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022? Y como específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la selección y reclutamiento con el

desempeño laboral de los colaboradores?, b) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores?, c) ¿Cuál es la relación entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores?, y d) ¿Cuál es la relación entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores?

El estudio fue razonable dentro de los criterios de relevancia social por el hecho de que benefició a la entidad, pues mediante los resultados, los altos directivos podrán adoptar medidas que mejoren la dirección de los recursos humanos y lograr que el personal tenga conocimientos suficientes para administrar los recursos y corregir errores, de ese modo puedan cumplir con las metas asignadas y a través de programa y proyectos puedan cumplir las necesidades de la población. Respecto al valor teórico, se describió el tema con autores que aportaron conceptos teóricos de las variables de estudio, y se consideraron bases de datos confiables y fidedignos. En cuanto al impacto práctico, el estudio ayuda a brindar estabilidad laboral a los empleados al sugerir opciones de mejora, que ayudaran a mejorar las deficiencias encontradas. Además, en cuanto a la practicidad del método, esta investigación utilizó cuestionarios aprobados para recopilar datos de una población específica, con métodos bien desarrollados proporcionados por una metodología científica que estructuró el trabajo.

En cuanto a los objetivos, se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022 y como específicos: a) Determinar la relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores, b) Determinar la relación entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores, c) Determinar la relación entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores, y d) Determinar la relación entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores.

En cuanto a las hipótesis, se tuvo hipótesis general: La relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022 es significativa. Hipótesis específicas: H1: La relación que existe entre la selección y

reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores, es significativa. H2: La relación que existe entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores, es significativa. H3. La relación que existe entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores es significativa. H4: La relación que existe entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores, es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante sustentar la investigación con estudios previos, con la finalidad de contrastar con los resultados que se obtengan. En el ámbito internacional, Ramírez et al. (2019), en su artículo, tuvieron como finalidad analizar el manejo de los recursos humanos y evaluar las falencias que presenta. Realizaron una investigación de tipo básica, diseño no-experimental, y el medio que ayudó a obtener la información fue el cuestionario, donde se aplicó a 55 gerentes como población y muestra. Resultados, evidencia falta de estrategias aplicadas al manejo de personas para el mejoramiento del nivel de desempeño laboral. Concluyeron que, las entidades investigadas no cuentan con lineamientos definidos para el manejo del personal, los cuales muestran bajos niveles de desempeño debido a que carecen de elementos necesarios que permitan llevar a cabo cada una de sus actividades.

También, Castro et al. (2020), en su investigación, desarrollaron una propuesta para el manejo de los colaboradores que permita mejorar el desempeño. Con respecto a la metodología, aplicaron un estudio de tipología básica, y no se manipulo las variables, como técnica se usó la encuesta y el cuestionario de instrumento, los cuales se aplicó a una muestra de 50 individuos. Resultado, existe falta de lineamientos claros y definidos para recompensar el esfuerzo de los colaboradores. Conclusión, la gestión de los recursos humanos permite el mejoramiento las actividades asignadas a cada uno de los colaboradores, esto debido a que la integración de estrategia hace posible que las personas adquieran conocimientos y recursos intangibles necesarios para lograr los objetivos planificados en función a la mejora de la competitividad.

Asimismo, Sumba et al. (2022), desarrollo su investigación cuyo objetivo fue analizar el grado de asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, por lo tanto se realizó un estudio de tipo básico, cuyo diseño fue no manipular las variables, donde participaron a 10 gerentes de organizaciones públicas, utilizando como herramienta de recolección de información el cuestionario. Resultado, la aplicación de procedimientos estratégicos y capacitaciones es importante para potenciar las habilidades y competencias del personal, y así afrontar los diferentes retos laborales y obtener el máximo

rendimiento en todo momento. Conclusión, se determinó la presencia de una incidencia positiva de compromiso de los colaboradores para el mejoramiento del desempeño laboral, el cual estuvo sostenido por un Valor de Pearson igual a 0.796.

Además, Herrera (2019), su objetivo principal fue el análisis de información para el mejoramiento del desempeño dentro de la entidad. Consideró utilizar una investigación de tipo básica y diseño no experimental, donde los integrantes fueron 112 alumnos y el medio que apropiado para el recojo de datos fue el cuestionario. Resultado: es importante identificar los diferentes factores que posibilitan incrementar la capacidad para el manejo de personal para la mejora de rendimiento laboral. Concluyó, la entidad presenta deficiencias para la integración de actividades estratégicas que conlleven a la actualización de las habilidades y competencias de los colaboradores, por ello, es necesario la aplicación de un proceso de análisis estratégico para determinar todas las falencias relacionadas a este problema.

Para el ámbito nivel nacional, Checa et al. (2020), en su estudio cuyo objetivo fue la elaboración de una estrategia funcional que permita mejorar la gestión de los recursos humanos; consideraron ejecutar un estudio perteneciente al tipo básico diseñado de forma no experimental, integraron a 36 colaboradores como muestra, y se les aplicó la encuesta mediante el cuestionario. Resultados, aplicaron diferentes herramientas estratégicas para incrementar la eficiencia de los colaboradores y personal directivo de las áreas de gestión del personal. Concluyeron que, se identificó la presencia de una evolución respecto a la aplicación de estrategias y procedimientos para el manejo de personal dentro de la entidad, y así fortalecer las capacidades de los trabajadores de forma continua para hacer posible la obtención de resultados positivos.

De igual manera, Castro y Delgado. (2020), cuya investigación tuvo la finalidad de establecer un modelo funcional para el manejo de las personas, el cual permita mejorar el nivel de rendimiento; desarrollaron un estudio de tipo básico teniendo en cuenta el diseño no experimental, para el cual integraron a 70 personas para someterlos a un encuestada mediante la aplicación del cuestionario respectivo. Resultado, la entidad presenta serias deficiencias en el proceso de sus actividades que conlleven a la motivación de los colaboradores. Conclusión, el 59% de los encuestados considera que la entidad no presenta la capacidad necesaria

para recompensar los resultados positivos obtenidos por los colaboradores, el cual es un indicador negativo que impide la motivación laboral. Así también, la falta de evaluación al personal sobre su rendimiento y de sus necesidades, genera el retraso de los objetivos, por lo tanto, se debe ejecutar evaluaciones frecuentes con la intención de examinar e identificar los limitantes y contrarrestarlo.

Asimismo, Casana y Carhuacho. (2019), cuya finalidad de su investigación fue de la realización de un análisis sobre el manejo de las personas, para el cual llevaron a cabo un estudio de tipología básica, basado en un diseño no-experimental, además integraron a 75 personas en la muestra y poblacional, utilizando el cuestionario de herramienta para el recojo de información. Resultados, permitieron identificar la necesidad que tiene la organización el implementar un sistema integrado que ayude a administrar a las personas de manera eficiente. Conclusión, la institución presenta deficiencias en la gestión de competencias de los jefes de cada área, esto debido a que los colaboradores mencionaron que estos no desarrollan una comunicación eficiente que permitan comunicar las necesidades y los obstáculos experimentadas por los colaboradores en el desarrollo de sus actividades.

Además, Fuentes. (2018), quien desarrollo su investigación centrada en la determinación del nivel de relación entre cada una de sus variables, para el cual abordó una tipología básica de diseño no experimental, además incluyó a 60 profesionales para formar parte de la muestra y se desarrolló un cuestionario como instrumento que permitió el recojo de datos. Resultados, la determinación de una incidencia del compromiso de los colaboradores hacia el mejoramiento de su rendimiento. Concluyó que, la relación entre variables se realiza de manera positiva; sin embargo, se determinó que éstas se encuentran dentro de un nivel bajo ya que el coeficiente Pearson obtuvo una valoración igual a 0.367; sin embargo, no se descarta la incidencia e importancia del compromiso organizacional para así mejorar los niveles de desempeño.

En lo concerniente a la variable gestión del talento humano, Ruiz et al. (2017), señalan que las empresas se preocupan profundamente por encontrar a la persona adecuada para cada trabajo. En consecuencia, invierten tiempo y recursos en encontrar al candidato perfecto, esto hace que la selección de colaboradores sea una tarea importante. Por cual Mena et al. (2019), sostienen que la gestión de

los recursos humanos forma parte de una actividad muy importante que debe desarrollarse de manera estratégica y planificada por las organizaciones, debido a que esta es la responsable del mejoramiento de las habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores. Por lo tanto Rueda et al. (2020), sostiene que la dirección de los recursos humanos debe ser dirigido por profesionales capaces y con los conocimientos necesarios sobre la planificación de cada uno de las actividades y estrategias. Por eso mismo Colcha et al. (2021), sostiene que una de las deficiencias organizacionales para obtener resultados positivos, es la falta de un enfoque centrado en la gestión de cada uno de las competencias laborales que presenta su recurso humano.

Silva et al. (2018), menciona que es importante considerar la necesidad de contar con personal debidamente calificado para encargarse de la gestión del talento humano, siendo consciente de que este recurso es el más indispensable dentro de la organización. En este sentido, los autores Campoverde et al. (2020), afirman que el uso efectivo del personal requiere técnicas de planificación, organización, desarrollo, coordinación y control. Estos métodos son necesarios para promover el uso apropiado del personal en una organización. Para Salinas y Malpartida (2020), la gestión del talento humano es importante porque ayuda a identificar adecuadamente las competencias, habilidades y talentos que requieren los empleados de un determinado lugar para rendir mejor. Esto puede ayudar a las empresas a contratar empleados con las habilidades adecuadas para el trabajo, lo que es beneficioso para ambas partes involucradas.

Por ello Sánchez (2018), sostiene que la integración de actividades estratégicas dentro de las organizaciones permitirá llevar a cabo una gestión de recursos humanos de manera eficiente, a fin de obtener el máximo nivel de resultados. Asimismo, Silva et al. (2018), refieren la importancia que tiene esta gestión dentro de las organizaciones actuales, en base al diseño de ésta se ha logrado la reducción significativa con respecto a las brechas entre las competencias que requiere la organización y las que posee el colaborador.

Para Salinas y Malpartida. (2020), refieren que su importancia radica en la generación de mejoras y el mantener una relación y comunicación adecuada entre los directivos y los colaboradores de una organización u entidad, sin importar el

área en la que se desempeñen. Por otro parte, los principales objetivos de una organización son promover el alcance de lo que hacen, es decir de sus objetivos. También afirman que es importante identificar las necesidades de sus empleados. Si sus empleados se sienten cómodos en su entorno de trabajo y sus necesidades están satisfechas, entonces trabajarán a su máximo potencial (Salinas y Malpartida, 2020).

Asimismo, Martínez y Vargas (2019), refiere que diversos estudios sugieren que contar con un personal comprometido con su organización o entidad genera una diversidad de ventajas respecto al rendimiento de este dentro de la organización, a su vez, refiere que la automatización de los procesos. En tanto, Monzón (2021) refiere que para una organización es relevante contar con colaboradores de excelencia, que muestren un compromiso firme con la entidad u organización. Según Gaspar et al. (2020) existen ciertos objetivos principales de esta gestión de talento humano, entre los que destacan la retención e identificación de personal para la formación de equipos con alto rendimiento orientados al cumplimiento de las metas, asimismo, se habla de la identificación de potenciales talentos dentro de las organizaciones, los mismos que serán sujetos a planes de capacitación para la repotenciación de sus capacidades. Quiroz y Torres (2019), refieren que el desarrollo del talento interno que tiene una organización representa una de las políticas más inteligentes que se pueden adoptar respecto a materia de gestión de personal, puesto que la gestión del talento humano se encuentra centrada en que el escrito de la organización depende en una gran parte del talento, habilidades y aptitudes que tienen sus colaboradores.

En tanto, para Monzón. (2021), sostienen que, los líderes actuales a menudo no han sido capacitados para tomar estas decisiones. Esto los lleva a tomar decisiones miopes porque no son capaces de guiar a la organización. Sin un plan estratégico que detalle quién tomará las decisiones en toda la organización, no se podrá lograr las metas. Según Gaspar et al. (2020), que el manejo del personal trata de la mejora continua de las relaciones interpersonales entre los colaboradores y los altos directivos de la entidad en todos los sectores o áreas que se puedan encontrar la cual hace referencia una visión integral con el fin de optimizar toda la relación entre los colaboradores y la entidad. De acuerdo a Fernández et al. (2020). Se definen diversos mecanismos para los contratos

individuales de servicios, incluidos los contratos directos e indirectos, siendo el contrato de trabajo el mecanismo que caracteriza al contrato directo como fuente de la relación laboral, en referencia a los contratos indirectos, en los que se pueden tener en cuenta los intermediarios y la subcontratación. Según Quiroz y Torres. (2019), la gestión de recursos humanos desde hace mucho tiempo una de las actividades más complicadas dentro de las organizaciones, debido a que se trabaja con una amplia variedad de habilidades y competencias de los colaboradores, al mismo tiempo que cada uno de ellos cuentan con inclinaciones culturales, sociales o políticas diferentes.

Autores Ruiz et al. (2017), menciona que la variable posee las siguientes dimensiones: Dimensión 1. Selección y reclutamiento, hace referencia el proceso por el cual se escoge el candidato idóneo en base a los requerimientos presentados por el área solicitante. Dentro de ello se debe desarrollar una adecuada convocatoria, publicando en redes sociales o en páginas del estado para (Ruiz et al., 2017). Por otra parte, las revisiones de los documentos brindados por los postulantes tienen que ser revisados minuciosamente, eligiendo al que mejor se acomode al perfil solicitado por la entidad. Seguidamente se tienen que desarrollar la evaluación de conocimiento, teniendo en cuenta el puntaje que la entidad requiere para la selección y finalmente, el elegido para el puesto seguirá una inducción. Dimensión 2. Desarrollo y capacitaciones, para Ruiz et al. (2017) es necesario las capacitaciones, ya que contribuye al incremento de conocimiento del colaborador. Primeramente, se tiene que realizar una evaluación de las necesidades del colaborador, para así retroalimentar al colaborador, y luego proceder a la programación de las capacitaciones, con exponentes especializados en el tema. Dimensión 3. Evaluaciones del talento humano, para Ruiz et al. (2017) se requiere evaluar el compromiso del colaborador, como también su productividad e identificación con la entidad. Compromiso en el cumplimiento de sus labores, además si cumple con las normas y valores que la entidad considera, y evaluar el rendimiento de sus labores, comprobar si aporta con el logro de los objetivos. Dimensión 4. Retención, para Ruiz et al. (2017) son acciones que permite al colaborador seguir laborando en la entidad, porque se siente satisfecho. Recompensar a los colaboradores con reconocimiento les hace sentir que su

trabajo es apreciado, esto los anima a seguir trabajando y les ayuda a sentirse estables en sus puestos de trabajo.

En cuanto al desempeño laboral, Fernández (2017), lo define como el nivel de rendimiento que los colaboradores obtienen después de haber llevado a cabo cada una de las actividades o responsabilidades asignadas dentro de la organización. Visto desde el análisis de Barboza et al. (2021) menciona que es concebido como la capacidad que tienen los colaboradores para integrar diferentes recursos y herramientas que permitan llevar a cabo sus actividades de una mejor manera, obteniendo resultados sobresalientes que satisfagan los objetivos organizacionales. Por otro lado, Adame et al. (2019), sostiene que el desempeño laboral puede ser conceptualizado como la capacidad que presenta cada uno de los empleados para integrar recursos tangibles e intangibles que le ayuden a obtener el máximo nivel de desempeño respecto a la actividad que le ha sido asignada.

Así mismo, Mora y Mariscal (2019), creen que el desempeño laboral afecta a los factores tanto internos como externos. Es por ello, que para proporcionar la participación adecuada de todos los involucrados, las organizaciones deben tener en cuenta cada uno de estos factores al tomar decisiones; esto les permitirá proporcionar las herramientas suficientes para que su personal realice su trabajo de manera eficiente. Así mismo, Jara et al. (2018), sostienen que los colaboradores creen que los problemas en el hogar impactan negativamente en su trabajo. Y también los problemas económicos son una gran preocupación para ellos. También Torres et al. (2020), sostienen que el desempeño laboral es un indicador sobresaliente dentro de las organizaciones que permite determinar la eficiencia para enfrentar los diferentes retos y particularidades organizacionales.

Por otro lado los autores Bautista et al. (2020) señalan que una descripción del trabajo proporciona a los colaboradores herramientas para desempeñarse mejor. Además, existen otras herramientas organizativas que pueden ayudar a los colaboradores a realizar sus tareas de acuerdo con su perfil del puesto, el cual permite que los procesos de selección se realicen en base a las necesidades de la organización. De acuerdo con Matabanchoy et al. (2019), señalan que al ubicar a un colaborador en su área de trabajo, es necesario evaluar su desempeño. Esto se puede hacer probándolos en función de los resultados de las tareas individuales, las circunstancias en las que presentan comportamientos y sus rasgos. Si bien los

rasgos no necesariamente están ligados con el desempeño laboral, siguen siendo relevantes para analizar con el fin de capacitar a los colaboradores, motivarlos personalmente y más. También los autores Bohórquez et al. (2020) sostienen que el desempeño de los colaboradores se puede mejorar a través de la motivación, lo cual es un elemento esencial. Según los autores Ramos et al. (2019), argumentan que es relevante que las instituciones tengan procedimientos claros para hacer cumplir las respectivas motivaciones de sus colaboradores. Algo similar señalan Bohórquez et al. (2020), ya que refieren que los incentivos monetarios han sido durante mucho tiempo un factor muy importante para motivar a los empleados a desarrollar sus actividades, sin embargo, hay otros elementos importantes, como la mejora laboral, promoción de ascenso al trabajador más eficiente, etc.

Rodríguez y Lechuga. (2019), realizan la importancia de otros factores, entre ellos la remuneración, que es uno de los principales determinantes de la eficiencia laboral, por lo que, si es inapropiada o inconsistente con el esfuerzo realizado por el colaborador, puede generar insatisfacción, lo que puede derivar en un trabajo menos eficiente. En tal sentido, Rivero. (2019), sostienen la relevancia de que las organizaciones brinden una compensación económica a sus empleados de manera responsable, transparente y consistente.

Según los autores López et al. (2018), argumentan que la formación de los empleados por parte de las organizaciones en función de sus áreas de trabajo y responsabilidades asignadas juega un papel muy significativo para aumentar su eficiencia y lograr un rendimiento alto. Al igual que, Espinoza et al. (2020). afirman que las habilidades, capacidades y talentos de los colaboradores son vitales para el éxito de su trabajo en la organización. Al combinar estos elementos, los colaboradores pueden crear un perfil adecuado para completar las actividades asignadas.

De acuerdo los autores Adame et al. (2019), el desempeño laboral es el complemento de las competencias, las habilidades y el conocimiento específico que poseen las personas sobre el desarrollo de una actividad, el cual permite obtener los resultados de manera eficiente en el menor tiempo posible. Según Mora y Mariscal. (2019), una de las estrategias que más han funcionado para incrementar el rendimiento de los empleados, es la entrega de las condiciones tangibles e

intangibles necesarias para que estos puedan resolver los problemas del día a día en la organización sin ningún tipo de complicaciones.

El autor Bejarano (2019), sostiene que existen diferentes estrategias que pueden ser adoptadas por las organizaciones para aumentar el desempeño sus colaboradores, dentro de los cuales se encuentra el mejoramiento de la motivación, la entrega de los recursos tangibles e intangibles necesarios. Asimismo, los autores Honores et al. (2020), sostiene que el alto rendimiento de los trabajadores depende de diferentes factores relacionados con fuentes internas y externas. Seguidamente los autores Riera et al. (2020) la medición del nivel de desempeño laboral de los colaboradores, es una herramienta muy importante que permite determinar el nivel de eficiencia con la que se están desempeñando los trabajadores en su área trabajo. Vega y Castillo (2020), señalan que los empleados han malinterpretado el propósito de las evaluaciones de desempeño laboral durante mucho tiempo. Los autores aseguran que esto se debe a que los colaboradores consideraron el proceso como una excusa para castigar a las personas que no lograron las metas. Sin embargo, este proceso estaba destinado a proporcionar retroalimentación a los empleados para mejorar su desempeño y ser más eficiente para el logro de los objetivos.

Dentro de las dimensiones del desempeño laboral Vázquez (2017), los agrupan en tres dimensiones, siendo estas: Dimensión 1: Compensación y beneficios. Según Fernández (2017). son acciones que generan beneficios a los colaboradores, entre ellos están la promoción de mejores opciones, recompensa o reconocimiento e incentivos por parte de la institución. Dimensión 2: Trabajo en equipo. De acuerdo con Fernández (2017), la forma en que un trabajador se comporta en el lugar de trabajo afecta a sus compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo y el trabajo en sí. Los valores como la comunicación, la cooperación, la solidaridad y la empatía son importantes para la forma en que se realiza el trabajo de un trabajador, ya que estos valores están determinados por el desempeño laboral del trabajador y pueden cambiar con el tiempo. Dimensión 3: Satisfacción laboral. Según Fernández (2017), expresar el reconocimiento, la remuneración y la oportunidad de una persona ayuda a la consistencia de su trabajo en sí y a la mejora de su trabajo desde la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, que según Concytec (2018), este tipo de investigación está orientada a generar conocimientos con la finalidad de comprender las variables dentro del lugar de estudio y de esa manera solucionar los problemas encontrados mediante recomendaciones en referencias a las variables que se están estudiando.

El enfoque del trabajo investigativo fue cuantitativo, debido a que se medirá las variables de estudio mediante valores numéricos, habiendo uso de tablas y figuras estadísticas (Hernández, et al, 2014).

Asimismo, el estudio tuvo un nivel descriptivo – correlacional porque se analizaron las variables para obtener más información y comprender su desarrollo en el sitio de estudio. Además, fue correlacional debido a que la intención que pretende el estudio fue establecer la asociación de las variables (Hernández, et al, 2014).

Y por otro lado, se consideró un método hipotético deductivo, puesto que se planteó hipótesis, las mismas que fueron comprobadas mediante las teorías y los resultados inferenciales (Hernández, et al, 2014).

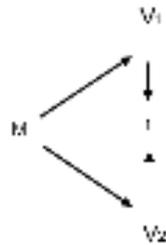
3.1.2. Diseño de investigación

Comprende un diseño no experimental, según Hernández, et al, (2014), es un estudio que no obtiene resultados interpretables mediante un conjunto de acciones controlados, es decir, investigación que extrae sus conclusiones deterministas a través de la experimentación, ya que simplemente los datos se extraen tal y como se presentan las variables dentro de su contexto natural.

De corte transversal, pues a fin de determinar las conclusiones, las variables son analizadas dentro de un periodo específico, y para ello, se consideró información del año 2022 (Hernández et al, 2014). También, mantuvo un nivel descriptivo correlacional, ya que se pretendió describir primamente las

variables para y luego se correlacionan. además, este tipo de estudio observa la influencia que tiene cada variable entre sí. (Hernández, et al, 2014).

Por lo tanto, en el informe investigativo estuvo constituido por el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

V1 = Gestión de talento humano

V2 = Desempeño Laboral

r = Relación (V1 y V2)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual: Para Ruiz et al (2017) señalan que contratar al personal idóneo es un proceso importante que implica a la empresa gastar parte de sus recursos, como también tiempo para capacitarlos y retroalimentarlos.

Definición operacional: La variable fue evaluada mediante un cuestionario, el cual fue aplicado a los colaboradores, tomando en consideración sus dimensiones: Selección y reclutamiento, desarrollo y capacitaciones, evaluaciones del talento humano y retención

Indicadores: Revisión documentos formación, evaluación de conocimientos, entrevista, inducción, evaluación de las necesidades del colaborador, programación de capacitaciones, compromiso con el trabajo, identificación con la institución, productividad, incentivos, estímulos, estabilidad laboral,

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Para Fernández (2017). quien lo definen como el nivel de eficiencia alcanzado por los colaboradores al momento de ejecutar sus funciones por la organización, el cual es muy importante para facilitar los resultados precisos para el cumplimiento de sus metas organizacionales de manera integral.

Definición operacional: Para la evaluación de la variable se emplearon un cuestionario dirigido a los colaboradores, de acuerdo con sus dimensiones: Compensación y beneficios, trabajo en equipo y satisfacción laboral.

Indicadores: Promoción de mejores opciones, recompensa o reconocimiento, incentivos por parte de la institución, comunicación asertiva, solidaridad en el trabajo, relaciones laborales, reconocimiento, remuneración, oportunidades de mejora laboral.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Se consideró como integrantes del estudio a 196 colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín. La población es el conjunto que conforma parte de la investigación, teniendo en cuenta cualidades y características que aporten al estudio (Hernández et al., 2014).

- Criterios de inclusión: Se consideró a los colaboradores que cuenten con contrato a Plazo Fijo, que sean nombrados en la entidad.
- Criterio de exclusión: Personal que prestan servicios bajo la modalidad de contrato por locación.

3.3.2. Muestra

Para establecer la muestra, se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Muestra

N= 196 (Tamaño de la población)
P= 0.5 (Probabilidad de ocurrencia)
Q= 0.5 (Probabilidad de no ocurrencia)
Z= 1.96 (95%) (Nivel de confianza)
E= 0.05 (Margen de error)

Reemplazando se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(196)}{(0.05)^2(196-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

n= 130

Según los resultados de la fórmula, la muestra estuvo constituida por 130 colaboradores. La muestra es conceptualizada como una cantidad de elementos que han sido seleccionados para el desarrollo de la investigación, los cuales deben contener los elementos característicos esenciales de la población para ser considerados como representativos.

3.3.3. Muestreo

Se tomo en cuenta el muestreo probabilístico – aleatorio simple. Según Hernández et al. (2014) es un método donde los investigadores establecen una selección de la muestra a partir del empleo de una fórmula estadística, de modo que los individuos son elegidos al azar en cualquier momento del desarrollo de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, como medio indispensable para el recojo de datos de la muestra para abordar el procesamiento estadístico respectivo (Hernández et al., 2014).

Instrumento

Cuestionario. Para Hernández, et al. (2014) el cuestionario es un documento muy importante que permite plasmar en interrogantes para ser presentadas

hacia la muestra, el cual permite obtener los datos necesarios.

El cuestionario estuvo aplicado a los 130 colaboradores de la entidad quienes mediante su percepción calificaran las variables. Ambos cuestionarios estuvieron conformados por 18 ítems en función a sus dimensiones, asimismo tienen como respuestas las escalas de likert (1. Nunca, 2. Casi nunca, 3. A veces, 4. Casi siempre y 5. Siempre).

Validez

Para conocer el nivel de validez se utilizó al juicio de expertos conformado por tres profesionales para abordar el análisis respectivo que determinará el promedio correspondiente. El nivel de los cuestionarios corresponde a la capacidad que estos poseen para recopilar información validada (Hernández et al., 2014).

Tabla 1
Juicio de expertos

Variable	N.º	Nombre y apellido	Opinión
Gestión del	1	Mg. Muñoz Ocas, Alcides	Apto
talento humano y	2	Mg. Orbe Sánchez Wagner	Apto
Desempeño laboral	3	Mg. Loa Navarro, Erika	Apto

Confiabilidad

Tabla 2
Alfa de Cronbach

Variables	índice	Nº de ítems
Gestión de talento humano	0.881	18
Desempeño Laboral	0.894	18

El cálculo de la confiabilidad asociado a cada uno de los cuestionarios fue realizado mediante el alfa de Cronbach, teniendo en cuenta que resultado final debe de hacer igual o mayor a 0.7. Para la primera variable, el resultado fue 0.881 y para la segunda fue 0.894, lo que indica que los instrumentos pueden ser utilizados para la ejecución del estudio,

3.5. Procedimientos

Para empezar el estudio, se comenzó desde la recopilación de la información, teniendo en cuenta el análisis del objeto de estudio para establecer la problemática relacionada, seguidamente se desarrolló la búsqueda de información para construir el marco teórico con antecedentes y teorías relacionadas; posteriormente se abordó el diseño de los cuestionarios y seguidamente fueron validados por especialistas y se estableció la fiabilidad a través del procesamiento estadístico; seguidamente la muestra fue encuestada, con previa autorización de las autoridades de la entidad, y con los datos obtenidos se ejecutó el análisis inferencial para obtener los resultados respectivos, los cuales pasarán a ser contrastados; finalmente se realizó la determinación de las conclusiones acompañado de su recomendaciones respectivas considerando cada uno de los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

Primeramente, se desarrolló el método descriptivo que explica la percepción de los colaboradores respecto a las variables, los resultados se presentaron mediante tablas de frecuencia que explica el nivel de cada uno. Se hizo uso del software SPSS y del programa Microsoft Excel para la tabulación de los datos, los mismos que fueron presentados en tablas, que ayudaron a comprender la información desactiva. Es necesario precisar que la estadística descriptiva proporciona métodos para presentar datos de una manera comprensible y concisa. El uso de estadísticas descriptivas también permite determinar tendencias generales a partir de los datos obtenidos (Hernández, et al, 2014).

Asimismo, se aplicó el análisis inferencial, el cual va a permitir dar a conocer la relación entre los dos temas a través del programa estadístico-27. Primero se analizó la distribución de los datos a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov, quien, a través de los resultados, se pudo conocer la prueba de correlación a utilizar, con el cual se pudo responder a las hipótesis formuladas. Como se sabe, la estadística inferencial usa datos para sacar conclusiones sobre situaciones fuera del conjunto de datos; este es un método más amplio de inferencia (Hernández, et al, 2014).

3.7. Aspectos éticos

La totalidad de los procedimientos desarrollados en el estudio se han llevado a cabo bajo el estricto cumplimiento a los parámetros proporcionados por la casa de estudio mediante su guía definitiva; el asimismo se garantizó el cumplimiento de los principios éticos internacionales como el principio de justicia, el principio de beneficencia, no maleficencia y el principio de autonomía. Toda la información que se ha compartido en la investigación fue verídica y real, además se cuidó la libertad, y la confidencialidad de los participantes. Según Salazar, et al. (2018), la importancia de los principios éticos radica en evitar el escándalo y fomentar la colaboración, la confianza y la cooperación entre los científicos, además es importante tener una conducta ética adecuada, que garantice el correcto comportamiento del investigador, esto puede prevenir comportamientos ilegales o poco éticos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Nivel de gestión del talento humano

Escalas de medición	Rango	F	%
Bajo	18 - 41	59	45%
Medio	42 - 65	48	37%
Alto	66 - 90	23	18%
Total		130	100%

Nota: Resultados de los cuestionarios de

El análisis de la tabla 3, infieren que los encuestadores perciben la gestión del talento humano con un nivel bajo en un 45%, en cambio el 37% lo califican con un nivel medio, y el 18% lo perciben con un nivel alto. La usencia de comunicación entre las áreas y la administración condujo a una toma de decisión equivocada, además de la falta de un presupuesto apropiado para los planes de retroalimentación o capacitación como también de los planes de desarrollo personal. Asimismo, la percepción de los encuestados señala que se carece de motivación, incentivos y reconocimiento, lo que finalmente conduce un bajo rendimiento.

Tabla 4

Dimensiones de gestión del talento humano

Escalas de medición	Gestión del talento humano							
	Selección y reclutamiento		Desarrollo y capacitaciones		Evaluaciones del talento humano		Retención	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	29	22%	22	17%	46	35%	46	35%
Medio	69	53%	68	52%	64	49%	56	43%
Alto	32	25%	40	31%	20	15%	28	22%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

Nota: Resultados de los cuestionarios

En relación con los resultados, la tabla 3 refleja que la dimensión selección y reclutamiento fue percibida por los colaboradores con un nivel medio en un 53%, mientras que el 25% lo percibe alto y el 22% bajo. Por otro lado, la dimensión

desarrollo y capacitaciones posee un nivel medio en un 52%, así también es alto en un 31% y bajo en un 17%.

En lo que respecta a la dimensión evaluaciones del talento humano, en un 49% es percibido con un nivel medio, bajo en un 35% y alto en un 15%. Por último, la dimensión retención fue calificada con un nivel medio en un 43%, bajo en un 35% y alto en un 22%.

En conclusión, los resultados determinan que existen aspectos y procesos en cuanto a selección y reclutamiento, desarrollo y capacitaciones, evaluaciones del talento humano, retención que deben mejorarse para efectuar una adecuada administración de los recursos humanos

Tabla 5

Nivel de desempeño laboral

Escalas de medición	Rango	F	%
Bajo	18 - 41	29	22%
Medio	42 - 65	80	62%
Alto	66 - 90	21	16%
Total		130	100%

Nota: Resultados de los cuestionarios

La información reflejada en la tabla 5 comprueba que en un 62% el desempeño laboral fue calificado por los colaboradores con un nivel medio, en cambio el 22% lo perciben bajo y el 16% alto. La baja calidad en las labores realizadas, ausencia y llegadas tarde, incumplimiento de las actividades, contrariedades de comunicación o las dificultades con el trabajo en equipo son algunos de los signos más comunes del bajo rendimiento.

Tabla 6

Dimensiones de desempeño laboral

Escalas de medición	Dimensiones - Desempeño laboral					
	Compensación y beneficios		Trabajo en equipo		Satisfacción laboral	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	33	25%	28	22%	34	26%
Medio	72	55%	73	56%	71	55%
Alto	25	19%	29	22%	25	19%
Total	130	100%	130	100%	130	100%

Nota: Resultados de los cuestionarios

Los valores reflejados en la tabla 6 revelan que la dimensión Compensación y beneficios fue percibida por los colaboradores con un nivel medio en un 55%, bajo en un 25% y alto en un 19%. Así también, la dimensión trabajo en equipo fue calificada con un nivel medio en un 56%, y bajo en un 22% como también alto. Por último, el nivel de Satisfacción laboral percibida por lo colaboradores es medio en un 55%, bajo en un 26% y alto en un 29%.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 7

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.214	130	0.001
Desempeño laboral	0.145	130	0.001
Selección y reclutamiento	0.130	130	0.001
Desarrollo y capacitaciones	0.155	130	0.001
Evaluaciones del talento humano	0.150	130	0.001
Retención	0.157	130	0.001

Nota: Análisis Spss27

Con el propósito de revelar la normalidad de las variables y dimensiones, en la tabla 7 se consideró la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, puesto que la muestra está integrada por 130 sujetos (>50), donde los resultados muestran que cada valor de los componentes estudiados no tiene una distribución normal ($p < 0,05$), por lo tanto, se utilizó la prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman para determinar el grado de asociación entre las variables.

Comprobación de las hipótesis

Criterios de decisión

- Cuando el p-valor $\geq 0,05$ no se acepta las hipótesis.
- Cuando el p-valor $< 0,05$ se acepta las hipótesis.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores

Tabla 8*Relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	0.887**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	130

Nota: Análisis Spss27

El análisis estadístico de la tabla 8, reveló la existencia de asociación entre las variables de estudio, ya que el valor de significancia fue $p = 0,001$, con una intensidad positiva alta ($Rho = 0.887$); por lo que se aceptó la hipótesis propuesta por los investigadores donde comprueba que: La relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, es significativa. Al calcular el coeficiente determinante ($r^2 = 0.887^2$) se estableció que un 79%, el desempeño laboral se ve afectado por la gestión de talento humano, por lo que una adecuada gestión del talento humano produce altos niveles de desempeño laboral.

Objetivo 1: Determinar la relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores

Tabla 9*Relación entre selección y reclutamiento y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección y reclutamiento	Coefficiente de correlación	0.746**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	130

Nota: Análisis Spss27

Los datos estadísticos en la tabla 9, demostraron la asociación que existe entre la variable y la dimensión, debido a que el valor de significancia resultó $p = 0.001$, con una correlación positiva alta ($Rho = 0.746$); por tal razón, se acepta la hipótesis planteada por el investigador: La relación que existe entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, es significativa. Así también, al calcular el coeficiente determinante ($r^2 = 0.746^2$) se

estableció que un 56%, el desempeño laboral se ve influenciado por la selección y reclutamiento, por lo que una adecuada selección y reclutamiento del personal produce altos niveles de desempeño laboral.

Objetivo 2: Determinar la relación entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores

Tabla 10

Relación desarrollo y capacitaciones y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo y capacitaciones	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.717**
		N	130

Nota: Análisis Spss27

En la tabla 10, reveló la existencia de asociación entre las variables de estudio, ya que el valor de significancia fue $p = 0.001$, con una correlación positiva alta (Rho = 0.717); por tal razón, se acepta la hipótesis propuesta por los investigadores: La relación que existe entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, es significativa. Al calcular el coeficiente determinante ($r^2 = 0.717^2$) se estableció que un 51%, el desempeño laboral se ve afectado por el desarrollo y capacitaciones, por lo que un adecuado desarrollo y capacitaciones al personal produce altos niveles de desempeño laboral.

Objetivo 3: Determinar la relación entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores

Tabla 11

Relación entre evaluaciones del talento humano y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluaciones del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.731**
		N	130

Nota: Análisis Spss27

Según la tabla 11, se demuestra la asociación que existe entre la variable y la dimensión, debido a que el valor de significancia resultó $p=0.001$, con una

correlación positiva alta ($Rho = 0.731$); por tal razón, se acepta la hipótesis planteada por el investigador: La relación que existe entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, es significativa. Además, al calcular el coeficiente determinante ($r^2 = 0.731^2$) se estableció que un 53%, el desempeño laboral se ve influenciado por las evaluaciones del talento humano, por lo que una adecuada evaluación al personal produce altos niveles de desempeño laboral.

Objetivo 4: Determinar la relación entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores

Tabla 12

Relación entre retención y desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Retención	Coeficiente de correlación	0.756**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	130

Nota: Análisis Spss27

En la tabla 12, se demuestra la asociación que existe entre la variable y la dimensión, debido a que el valor de significancia resultó $p = 0.001$, con una correlación positiva alta ($Rho = 0.756$); por tal razón, se acepta la hipótesis planteada por el investigador: La relación que existe entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, es significativa. Al calcular el coeficiente determinante ($r^2 = 0.756^2$) se estableció que un 57%, el desempeño laboral se ve afectado por la retención, por lo que un eficiente proceso de retención del personal produce altos niveles de desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Los hallazgos en la investigación determinaron que la gestión del talento humano es sinónimo de una gestión eficaz de los recursos humanos, lo cual es un tema que ha recibido una atención significativa en las entidades públicas y privadas, en donde los gerentes deben tener en cuenta las necesidades de sus empleados y garantizar que cumplan con los objetivos de la institución.

Al realizar un análisis de los resultados, estos reportaron que la gestión de talento humano fue percibida por los colaboradores con un nivel bajo en un 45%, lo que se debe a la ausencia de comunicación entre las áreas, falta de un presupuesto adecuado para los planes de retroalimentación o de capacitación como también de los planes de desarrollo personal, pues la entidad carece de motivación, incentivos y no realiza reconocimiento al personal. Lo señalado por los encuestados revelan que los jefes o gerentes no toman en cuenta los intereses de sus trabajadores, lo que incluye comprender y acomodar las preferencias individuales con respecto al equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Así también, todas las dimensiones de la variable poseen un nivel medio, pues según la percepción de los encuestados los procesos de selección y reclutamiento no se llevan adecuadamente, ya que la mayoría de los colaboradores no cumplen con los requisitos y perfiles que la entidad solicita, por cuanto desconocen en su mayoría las funciones que desempeñan, las mismas por las cuales fueron contratados.

Del mismo modo, el desarrollo de capacitaciones es muy escaso, por la falta de presupuesto, como también las evaluaciones del talento humano pocas veces se realizan, además no se cuenta con un plan de retención para el personal. Al comparar los resultados de Ramírez et al. (2019), se comprueba una similitud, pues sus hallazgos evidencian que las entidades carecen de lineamientos definidos para el manejo del personal. Por lo tanto, la gestión del talento humano es una tarea que debe ser tomada con preocupación para los gobiernos ya que deben garantizar que todos los ciudadanos reciban un trato justo, independientemente de su estatus social o posición en la sociedad. Además, los líderes deben crear políticas, lineamientos, y ejecutar procesos de selección y reclutamiento eficientes, desarrollo de capacitaciones frecuentes, evaluaciones con mayor rigurosidad y ejecutar estrategias de retención lo que beneficiará el cumplimiento de todo lo planificado.

Por otro parte, el desempeño laboral fue percibido por los colaboradores con un nivel medio en un 62%, ya que afirman que se incumplen algunas actividades y que existe contrariedades de comunicación que dificultan el trabajo en equipo. Los empleados de las entidades públicas a menudo tienen dificultades para realizar bien su trabajo. Por otra parte, la entidad no se asegura de que los empleados tengan todo lo que necesitan en el trabajo para que puedan ser lo más productivos posible. Pues no se proporciona la tecnología adecuada, lo que genera la falta de celeridad en el acceso a la información que puede ser necesaria durante emergencias o situaciones de respuesta rápida. Se cree que es difícil mejorar el desempeño laboral en la entidad, debido a que los recursos son limitados y existen otros problemas inherentes al puesto de trabajador. Así también se conoció que los colaboradores no se sienten bienvenidos y apoyados en el trabajo, lo que de cierta manera afecta el rendimiento laboral de los mismos. Al realizar una comparación con la investigación de Herrera (2019), se comprueba que muchas entidades presentan dificultades en lo que refiere al desempeño laboral, ya que concluyó que la entidad donde estableció su investigación presenta deficiencias para la integración de actividades estratégicas que conlleven a la actualización de las capacidades y competencias de los empleados públicos, lo que origina bajos niveles de desempeño laboral. Es por ello importante que la recopilación de comentarios del personal y la creación de medios de comunicación abiertos y transparentes entre la gerencia y el personal ayudarán a crear una cultura de comentarios en la que todos se sientan bienvenidos en el trabajo y, al mismo tiempo, ayudarán a la gerencia a descubrir qué debe cambiar para crear un entorno propicio para la productividad en su fuerza laboral.

Con respecto a los resultados inferenciales, se respondió el objetivo general, donde revela la asociación entre las variables de estudio, ya que el valor de significancia fue $p = 0,001$, con una correlación positiva alta ($Rho = 0.887$); por lo que se aceptó la hipótesis propuesta por los investigadores donde comprueba que: La relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, Región San Martín 2022, es significativa. además, se estableció que un 79%, el desempeño laboral se ve afectado por la gestión de talento humano, por lo que una adecuada gestión del talento humano produce altos niveles de desempeño laboral. En efecto, la falta de gestión adecuada de los

recursos humanos conduce a lugares de trabajo desarticulados, pérdida de empleados valiosos, baja productividad, percepción negativa del público, alta tasa de rotación de empleados, mala calidad del servicio, bajo rendimiento laboral y muchos otros impactos negativos.

En cuanto al primer objetivo específico, se demostró la asociación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores, siendo una relación significativa, debido a que el valor p resultó $p = 0.001$, con una correlación positiva alta ($Rho = 0.746$); por tal razón, se aceptó la hipótesis planteada por el investigador: Además mediante el coeficiente determinante se estableció que un 56%, el desempeño laboral se ve influenciado por la selección y reclutamiento. Los resultados guardan congruencia con lo que sostenido por Salinas y Malpartida (2020), que declaran que la gestión del talento humano es importante porque ayuda a reconocer adecuadamente las capacidades, habilidades y talentos que requieren los empleados para el buen rendimiento de sus actividades. Esto puede ayudar a las entidades públicas y privadas a contratar empleados con las habilidades adecuadas para el trabajo, lo que es beneficioso para ambas partes involucradas. Al igual que Ramírez et al. (2019), quien concluyo que existen bajos niveles de desempeño debido a que las entidades carecen de elementos necesarios que permitan llevar a cabo cada una de sus actividades. Las entidades públicas también deben centrarse en crear una cultura dentro de su organización que conduzca al desempeño de los empleados. Una forma de hacerlo es contratar a las personas adecuadas para los trabajos, de modo que haya una buena adecuación entre el empleado y la organización. Contratar a las personas adecuadas también facilita que los empleados hagan su trabajo, es por ello por lo que se debe emplear procesos eficientes de selección y reclutamiento. En consecuencia, es importante que las entidades públicas establezcan protocolos de contratación para que haya un enfoque uniforme de contratación en todos los ámbitos. Además, es importante que las entidades públicas se aseguren de que sus empleados se sientan bienvenidos y apoyados en el trabajo para que puedan ser lo más productivos posible.

Además, se solucionó el siguiente objetivo específico, donde se reveló la asociación entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores,

siendo la relación significativa, ya que el valor p fue 0.001, con una correlación positiva alta ($Rho = 0.717$); por tal razón, se acepta la hipótesis propuesta por los investigadores: Conjuntamente se estableció que un 51%, el desempeño laboral se ve afectado por el desarrollo y capacitaciones, por lo que un adecuado desarrollo y capacitaciones al personal produce altos niveles de desempeño laboral. Los resultados guardan similitud con Castro et al. (2020), ya que señalan que la estrategia integradora permite a las personas adquirir los conocimientos y los recursos intangibles necesarios para alcanzar los objetivos previstos. Al mejorar su competitividad, las personas pueden lograr lo que planearon, además Sumba et al. (2022), refuerzan que los empleados pueden mejorar sus habilidades a través de la capacitación y la aplicación de la estrategia en el trabajo. De esta manera, podrían enfrentar los desafíos en el trabajo, rendir al máximo y asumir nuevas tareas con facilidad.

Algo semejante ocurrió con el resultado del tercer objetivo específico, pues se demostró la asociación entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que el valor de significancia resultó $p=0.001$, con una intensidad positiva alta ($Rho = 0.731$); por tal razón, se acepta la hipótesis planteada por el investigador. Además, se estableció que un 53%, el desempeño laboral se ve afectado por las evaluaciones del talento humano. Al igual que, Castro y Delgado. (2020), concluyo que las entidades carecen de evaluaciones de los empleados sobre su desempeño y necesidades, lo que genera retrasos en las metas, por lo que se deben realizar evaluaciones frecuentes para verificar e identificar las limitaciones y contrarrestarlas. Crear un entorno en el que los empleados son evaluados es una forma en que las entidades públicas pueden garantizar el desempeño laboral dentro de su organización. Sin embargo, las entidades públicas con presupuestos limitados pueden tener problemas debido a los recursos limitados; no obstante, encontrar el presupuesto para las evaluaciones frecuentes a los nuevos empleados o los trabajadores de bajo rendimiento puede ser importante, visto que ayuda a mejorar el desempeño laboral.

Por último, en el cuarto objetivo específico, se demostró la asociación que existe entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores, siendo esta relación significativa debido a que el valor p resultó 0.001, con una correlación

positiva alta ($Rho = 0.756$); por tal razón, se aceptó la hipótesis planteada por el investigador, asimismo se estableció que un 57%, el desempeño laboral se ve afectado por la retención. Una forma de retener al personal es premiar a los trabajadores cuando hacen un buen trabajo y amonestarlos cuando hacen un mal trabajo. Sin embargo, es relevante contar con formas de recompensar a los empleados que sean justas y que no generen animosidad entre el personal. Es así, que las recompensas a los empleados sean justos y transparentes y, al mismo tiempo, alentar a que se sientan motivados a cumplir los objetivos. Del mismo modo, Castro y Delgado. (2020) guardan una similitud con la investigación, por cuanto concluyen que las entidades no presentan la capacidad necesaria para recompensar los resultados positivos obtenidos por los colaboradores, el cual es un indicador negativo que impide la motivación laboral.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se revelo la existencia de una relación significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, obteniendo un valor de significancia (0,001) menor al valor de la regla de decisión (0.05), con una intensidad positiva alta (Rho = 0.887).
- 6.2.** La relación que existe entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, es significativa, puesto que el valor de significancia resultó 0.001 menor al valor de la regla de decisión (0.05), con una intensidad positiva alta (Rho = 0.746).
- 6.3.** Se evidencio que existe relación significativa entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, puesto que el valor de significancia fue 0.001 menor al valor de la regla de decisión (0.05), con una intensidad positiva alta (Rho = 0.717).
- 6.4.** Se comprobó que existe relación significativa entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, debido a que el valor de significancia resultó 0.001 menor al valor de la regla de decisión (0.05), con una intensidad positiva alta (Rho = 0.731).
- 6.5.** Se demostró la existencia de una relación significativa entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad menor al valor de la regla de decisión (0.05), puesto que el valor de significancia resultó 0.001, con una intensidad positiva alta (Rho = 0.756).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** A la entidad, debe tener en cuenta un sistema de gestión del talento humano que fomente a que los empleados se sientan conectados con la organización a través de la identificación con sus metas, objetivos y políticas. Siempre buscando formas de mejorar el rendimiento laboral de los empleados, donde se promueva el compromiso en los mismos.
- 7.2.** Al área de recursos humanos, cumplir con las normas y políticas de contratación de personal, a fin de contar con personas calificadas que cumplan con el perfil que la entidad solicita. Además, aquellos que conforman el área de recursos humanos, deben poseer habilidades sólidas y experiencia en gestión de recursos humanos.
- 7.3.** Al gerente, establecer un plan de compensación o programas de bonificación para que los empleados se sientan leales y se use para incentivar un desempeño excelente y crear miembros del personal más leales para la organización.
- 7.4.** Al jefe de recursos humanos, para generar nuevos conocimientos y formación se debe preparar a los empleados a afrontar los cambios y retos de la entidad, mediante la implementación de un programa de aprendizaje y capacitación, y eso servirá para refrescar y ampliar sus conocimientos, lo que aportará considerablemente en el logro de las objetivos y metas.
- 7.5.** A los gerentes de área, para alentar al personal a intercambiar conocimientos a través del intercambio habitual, se debe utilizar tecnología e implementar capacitaciones. Además, la organización debe implementar programas de tutoría y mejorar la retención mediante evaluaciones continuas, colaboración entre equipos y la aplicación del conocimiento aprendido en el trabajo diario.

REFERENCIAS

- Adame, L., Tapia, M., & Estrada, I. (2019). Proceso de comunicación y su impacto en el desempeño laboral : Una prueba piloto. *Instituto Tecnológico Superior de Pátzcuaro Michoacán*, 12. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.44.pdf
- Asencios, C. (2017). Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Work environment and work performance at Las Vegas hotel in the city of Jaen. *Revista Científica Pakamuros, Peru.*, 9. <http://doi.org/revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica Job performance from a the theoretical perspective. *Universidad Peruana Unión*, 6. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bejarano, M. (2019). Affective interpersonal relationships and work performance according to sociodemographic variables of radio and television workers in Metropolitan Lima. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162707>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad Península de Santa Elena*, 6.
- Campoverde, R., Mendoza, J., & Segovia, A. (2020). Competencias de gestión que inciden en el cumplimiento de metas de las PyMes del sector textil en cuenca. *Universidad Católica de Cuenca, Mexicoñ.*, 16. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166/198>
- Casana, K., & Carhuanchó, I. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Universidad César Vallejo*, 6. <https://www.semanticscholar.org/paper/Análisis-de-la-gestión-del-talento->

- humano-en-una-en-Jara-Mendoza/629ffa216e5f372c3a67de959239bdee55c6c4c4
- Castro, K., & Delgado, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Universidad César Vallejo*, 20. <https://www.semanticscholar.org/paper/Gestión-del-talento-humano-en-el-desempeño-laboral%2C-Mori-Bardales/d4402e561ee91beba3d0087b300338e8f80272b5>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos*, 20. <https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/html/>
- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. *Investigación Valdizana*, 10. <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/html/>
- CODISEC. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana Distrito de La Banda de Shilcayo. (2020). *Plan de Acción Distrital de Seguridad Ciudadana del Distrito de La Banda de Shilcayo*. Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.
- Colcha, J., Tapia, L., Romera, M., & Chiriboga, P. (2021). Management of human talent, use of ICT and its relationship with job performance. Case study: Constructora general Services S.A. *Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador*, 21. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219>
- Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Reglamento Renacyt*. 12, 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2020). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis. *Universidad César Vallejo, Perú*, 23. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- Fernandez, I., Botey, M., & Torrano, F. (2020). Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral. *Universidad Internacional de La Rioja (España) Resumen:*, 10.

- <https://revistas.um.es/analesps/article/view/371201/285951>
- Fernández, N. (2017). Comportamiento Organizacional . México : Pearson Education. *Comportamiento Organizacional. México*, 6. <https://www.clubensayos.com/Informes-de-Libros/Comportamiento-Organizacional-México-Pearson-Education/4184909.html>
- Fuentes, K. (2018). Compromiso organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 – San Juan de Miraflores, 2018. *Universidad César Vallejo*, 115. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19480/Fuentes_TKJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gaspar, M., Zambrano, M., & Ronquillo, O. (2020). Termination of the individual contract of work due to unforeseen. *Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.*, 8. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-56.pdf>
- Goyeneche, S. (2017). Diseño de estrategias de gestión de talento humano para las micro empresas del municipio de socha [universidad pedagogica y tecnologica de colombia]. In *Universidad pedagogica y tecnologica de colombia*. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill.
- Herrera, J. (2019). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 104.
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importance and personal training: collaborative learning and job performance in mining companies. *Universidad Técnica de Machala - Ecuador*, 12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897679>.
- López, J., López, J., Falconi, L., & Pomaquero, J. (2018). Líder Global en. *Revista Contribuciones a La Economía*, 15. <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/gestion-conocimiento.html#:~:text=La gestión del conocimiento es la suma total,búsqueda de diferenciación y ventaja competitiva %28Hussain%2C 2004%29>.

- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. *Universidad de Pinar Del Río*, 18. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2019). Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018 Sonia. *Universidad de Nariño, Pasto. Colombia*, 12. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Mena, Á., Freire, J., Sinaluisa, M., & Santillán, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú*, 10. <https://www.redalyc.org/journal/816/81662532010/81662532010.pdf>
- Monzon, W. (2021). Informalidad y contratación laboral directa en la actualidad. *Asociado Activo de La Sociedad Peruana de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social.*, 18. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/12/LABOREM-25-2021-Agenda-del-Derecho-Laboral-Peruano-79-118-23-40.pdf>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa petrex s.a* [universidad san ignacio de loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/990952b6-b4dd-460c-86b5-a07b4aba8f25/content>
- Quiroz, G., & Torres, M. (2019). Management of human talent and labor competences in teachers of public educational institutions. *Gestión Del Talento Humano y Competencias Laborales En Docentes de Instituciones Educativas Públicas*, 8. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/2044/2109>

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hungueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Universidad de La Costa*, 10. [https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf#:~:text=La gestión del talento humano desde lo estratégico%2C,mejorando la productividad y rentabilidad de las empresas.](https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf#:~:text=La%20gesti3n%20del%20talento%20humano%20desde%20lo%20estrat3gico%2C,mejorando%20la%20productividad%20y%20rentabilidad%20de%20las%20empresas.)
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 32. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1246/220>
- Riera, A., Vera, F., & Mariscal, Z. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 12. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2156/2211>
- Rivero, Y. (2019). Performance evaluation: current trends. *Hospital Comandante Manuel Fajardo. Villa Clara, Cuba.*, 6. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Institución Universitaria ITSA*, 24. https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Isaac-Lechuga-Cardozo/publication/340530302_Desempeno_laboral_de_los_docentes_de_la_Institucion_Universitaria_ITSA/links/5e8f15604585150839cae776/Desempeno-laboral-de-los-docentes-de-la-Institucion-Universitaria-
- Rueda, M., Silva, C., & Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud-IPS. *Revista de Investigación Transdisciplinaria En Educación, Empresa y Sociedad - ITEES*, 18. <https://revistaseidec.com/index.php/ITEES/article/view/43/42>
- Ruiz, I., Ruiz, A., & Martínez, P. (2017). Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo. *Cámara Ecuatorina, Guayaquil*, 68. <https://isbn.cloud/en/9789942760050/gestion-de-talento-humano-en-la-seleccion-del-personal-administrativo/>
- Salazar, M., Icaza, M. y Alejo, O. (2018) La importancia de la ética en la

- investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.
- Saldaña, E. (2022). Estrés laboral y desempeño laboral de los acompañantes técnicos del Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Cajamarca, 2020 TESIS. *Universidad César Vallejo*, 82.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88825/Saldaña_MEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salinas, J., & Malpartida, J. (2020). Evolution of the recruitment process in Latin American companies. *Universidad Privada Del Norte MALPARTIDA*, 19.
<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Sánchez, D. (2018). Selection techniques used for human talent management in stores by department of Maracaibo municipality. *Universidad Privada Dr. Rafael Bellosos Chacin*, 13.
- Silva, L., Rivera, L., Carrera, K., Rodriguez, A., & Villalva, C. (2018). Aproximación al estado actual de la implementación de un modelo de gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Riobamba. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 18.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/768/1153>
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador. *Universidad Estatal Del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.*, 28.
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569/html#:~:text=Se concluye que es importante tener en cuenta,la creación de clima organizacional en una institución.>
- Torres, W., Torres, C., & Seijas, J. (2020). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Vega, F., & Villegas, M. (2015). *REDISEÑO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CANDY PLANET S. A., AÑO 2014* [Universidad de Guayaquil].

http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11275/1/TESIS_VEGA_VILLEGAS_08.01.2016..pdf

Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factors that influence the work performance of health personnel working in the type c health center, Latacunga. *Estudiante de La Carrera de Enfermería Universidad Técnica de Ambato*, 14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6430982.pdf>

Vilema, M. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 87. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65357/Berrocal_PMS-Jara_TK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN DE LOS INSTRUMENTOS	ESCALA DE LAS VARIABLES
Gestión del talento humano	Ruiz et al. (2017), señalan que la selección de colaboradores es una actividad en la que cada empresa invierte una parte de sus recursos, ya que esta es una tarea importante para el proceso de selección del candidato adecuado para el puesto. En otras palabras, la selección de personal incluye el proceso de entrevistar a los candidatos; asimismo, se evalúan sus cualidades, que de esta manera pueden resaltar si son aptos para el puesto.	La variable fue evaluada mediante un cuestionario, el cual fue aplicado a los colaboradores, tomando en consideración sus dimensiones.	Selección y reclutamiento	- Convocatorias	Ordinal	(18-41) Bajo (42-65) Medio (66-90) Alto
				- Revisión documentos formación		
				- Evaluación de conocimientos		
				- Entrevista		
				- Inducción		
			Desarrollo y capacitaciones	- Evaluación de las necesidades del colaborador		
				- Programación de capacitaciones		
			Evaluaciones del talento humano	- Compromiso con el trabajo		
				- Identificación con la institución		
				- Productividad		
			Retención	- Incentivos		
				- Estímulos		
- Estabilidad laboral						
Desempeño laboral	Fernández (2017). quien lo definen como el nivel de eficiencia alcanzado por los colaboradores al momento de desarrollar sus actividades encomendadas por la organización, el cual es muy importante para proporcionar los resultados necesarios para el logro de los objetivos organizacionales de manera integral.	Para la evaluación de la variable se emplearon un cuestionario dirigido a los colaboradores, de acuerdo con sus dimensiones.	Compensación y beneficios	- Promoción de mejores opciones	Ordinal	(18-41) Bajo (42-65) Medio (66-90) Alto
				- Recompensa o reconocimiento		
				- incentivos por parte de la institución		
			Trabajo en equipo	- Comunicación asertiva		
				- Solidaridad en el trabajo.		
				- Relaciones laborales		
			Satisfacción laboral	- Reconocimiento		
				- Remuneración		
				- Oportunidades de mejora laboral		
				- Oportunidades de mejora laboral		

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022? - ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022? - ¿Cuál es la relación entre las valuaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022? - ¿Cuál es la relación entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022? 	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022. - Determinar la relación entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022. - Determinar la relación entre las evaluaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022. - Determinar la relación entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022. 	<p>Hipótesis general: Hi: La relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022 es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La relación que existe entre la selección y reclutamiento con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022, es significativa. - La relación que existe entre el desarrollo y capacitaciones con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022, es significativa. - La relación que existe entre las valuaciones del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022, es significativa. - La relación que existe entre la retención con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín 2022, es significativa. 	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>											
<p>Diseño de investigación</p> <p>Diseño: Se empleará el diseño no experimental de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, transversal:</p> <p>Dónde: M = Muestra V₁ = Gestión del talento humano V₂ = Desempeño laboral r = Relación (V₁ y V₂)</p> 	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población estuvo conformada por 196 colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín</p> <p>Muestra 130 colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Región San Martín</p>	<p>Variables y dimensiones</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del talento humano</td> <td style="text-align: center;">Selección y reclutamiento</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Desarrollo y capacitaciones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Evaluaciones del talento humano</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Retención</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Compensación y beneficios</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Satisfacción laboral</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del talento humano	Selección y reclutamiento	Desarrollo y capacitaciones	Evaluaciones del talento humano	Retención	Desempeño laboral	Compensación y beneficios	Trabajo en equipo	Satisfacción laboral	
Variables	Dimensiones													
Gestión del talento humano	Selección y reclutamiento													
	Desarrollo y capacitaciones													
	Evaluaciones del talento humano													
	Retención													
Desempeño laboral	Compensación y beneficios													
	Trabajo en equipo													
	Satisfacción laboral													

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario - Gestión del talento humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca gestión del talento humano. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escalas:

Nunca (1); Casi nunca (2), A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

N°	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Selección y reclutamiento		1	2	3	4	5
1.	¿Se realiza la publicidad y difusión sobre la existencia de puestos de trabajo en la institución?					
2.	¿Se brindan los medios para el acceso a la información para postular al puesto de trabajo?					
3.	¿Se detallan adecuadamente los requisitos solicitados para postular al puesto convocado cumpliendo las normas?					
4.	¿El perfil profesional de su compañero de trabajo se adecua al puesto que ocupa o labor que realiza?					
5.	¿Se cumple con las normas para la selección y reclutamiento del personal?					
Dimensión: Desarrollo y capacitaciones		1	2	3	4	5
6.	¿Las capacitaciones que realiza la institución se adecuan a las necesidades de los trabajadores?					
7.	¿Se programan adecuadamente las capacitaciones que la entidad brinda?					
8.	¿Se brindan con frecuencias capacitaciones de retroalimentación?					
Dimensión: Evaluaciones del talento humano		1	2	3	4	5

9.	¿El grado de compromiso que demuestran sus compañeros hacia la institución van de acuerdo con lo solicitado por la entidad?					
10.	¿Sus compañeros suelen participar de las actividades que realiza la entidad?					
11.	¿Sus compañeros trabajan en coordinación con sus demás compañeros?					
12.	¿Sus compañeros se sienten identificados con la entidad?					
13.	¿Siente que sus compañeros son productivos en sus labores?					
	Dimensión: Retención	1	2	3	4	5
14.	¿Se ofrecen incentivos retributivos y de carrera profesional por asistencia o rendimiento?					
15.	¿La institución suele reconocer su buen desempeño?					
16.	¿La institución le brinda seguridad y estabilidad laboral?					
17.	¿La institución cuenta con planes de desarrollo profesional?					
18.	¿Se siente valorado por la institución?					

Cuestionario - Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 al 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escalas:

Nunca (1); Casi nunca (2), A veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

N°	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Compensación y beneficios						
1.	¿Siente usted que, ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?					
2.	¿Cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones?					
3.	¿Siente que las ideas que aporta para un mejor desempeño laboral son valoradas por parte de la institución, o compañeros de trabajo?					
4.	¿Su puesto de trabajo y las labores que realiza le permiten tener oportunidades de desarrollo personal y profesional?					
5.	¿Siente usted que, ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?					
6.	¿La entidad brinda beneficios para los trabajadores más eficientes?					
Dimensión: Trabajo en equipo						
7.	¿El nivel de comunicación que existe en su equipo de trabajo es positivo y permite un mejor ambiente laboral?					
8.	¿Considera usted que todos cooperan en la realización de las actividades en común?					
9.	¿Los equipos de trabajo, determinados por sus superiores, se encuentra debidamente organizados?					

10.	¿Cree usted que existe colaboración para el desarrollo de actividades entre los integrantes de su equipo para cumplir con el objetivo trazado?					
11.	¿Las relaciones laborales permiten mantener un clima laboral de respeto y empatía?					
12.	¿Cree usted que las relaciones laborales influyen en el desempeño de sus funciones?					
	Dimensión: Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
13.	¿Siente que el esfuerzo que realizan dentro de la institución para el cumplimiento de sus funciones es reconocido por la dirección?					
14.	¿Siente que su esfuerzo es reconocido por la dirección de la institución?					
15.	¿La remuneración que percibe está de acuerdo con el entorno laboral y a sus necesidades?					
16.	¿La remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza?					
17.	¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador					
18.	¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?					

Anexo 4: Solicitud de autorización para investigación

"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Tarapoto, 17 de junio del 2022



CARTA N° 001-2022-GPR/CMPT

Señor:

ING. WILSON BECERRA PÉREZ

Gerente General del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
Ciudad

Asunto: Solicita autorización para realizar trabajo de Investigación

Nosotras, Gisella Pinedo Ramírez con DNI N° 01147274 y Carla Matilde Pinedo Tenazoa con DNI N° 72393306, alumnas de la Universidad César Vallejo – UCV. Ante usted, respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que estando realizando el Taller de Elaboración de Tesis para obtener el Grado de Licenciado en Administración, solicito a Ud., permiso para realizar el trabajo de Investigación en la Institución que dirige, sobre el tema "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO, REGIÓN SAN MARTÍN, 2022"; así mismo, nos brinde las facilidades adicionales que necesitemos para desarrollar la investigación.

Conocedor de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente,


Gisella Pinedo Ramirez
DNI N° 01147274


Carla Matilde Pinedo Tenazoa
DNI N° 72393306

Anexo 6: Fotos de evidencias de aplicación de cuestionarios



Anexo 7: Validez de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Suficiencia
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión: Selección y reclutamiento										
1	Se realiza la publicidad y difusión sobre la existencia de puestos de trabajo en la institución?			X			X			X	
2	Se brindan los medios para el acceso a la información para postular al puesto de trabajo?			X			X			X	
3	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan los requisitos de los puestos de trabajo?			X			X			X	
4	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el proceso de selección?			X			X			X	
5	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
6	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
7	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
8	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
9	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
10	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
11	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
12	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
13	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
14	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
15	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
16	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
17	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
18	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
19	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	
20	Se brinda la información necesaria para que los postulantes conozcan el perfil del puesto de trabajo?			X			X			X	

El presente instrumento fue validado por el Comité de Evaluación de Instrumentos de la Universidad de Tarapoto.

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

Apellidos y nombres del juez validador Mtro.: Muñoz Ocas Alcides

DNI: 46590514

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

TARAPOTO 16 de JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.



Prof. Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas
REG. C. 11541

**Validación de validez de
contenido del Instrumento Desempeño Laboral**

N°	DESCRIPCIÓN / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Suficiencia
		SI	CI	AL	NO	SI	CI	AL	NO	SI	CI	AL	NO	
	Dimensiones Desempeño y Resultados													
1	¿Puede decir que, estar involucrado en actividades, proyectos o eventos que contribuyan?				X				X				X	
2	¿Puede decir que, está involucrado en actividades que contribuyan a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
3	¿Puede decir que, tiene un espíritu que va mejor desempeño laboral, un espíritu pro greso de la institución, o compromiso de trabajo?				X				X				X	
4	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
5	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
6	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
7	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
8	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
9	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
10	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
11	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
12	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
13	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
14	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
15	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
16	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
17	¿Puede decir que, tiene un espíritu de trabajo que contribuya a mejorar el desempeño de los trabajadores en su institución?				X				X				X	
18	¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?				X				X				X	

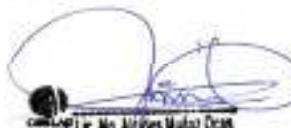
Observaciones: Los Indicadores Guardan Relación Con La Investigación A Realizar

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

Apellidos y nombres del juez validador Mtro. Muñoz Ocas Alcides

DNI: 46590514

Especialidad del validador: **Maestro en Gestión Pública**



Mtro. Muñoz Ocas Alcides
REG. OJC. 11541

TARAPOTO 16 de JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: 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.

Certificado de validez de contenido del instrumento Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	M	A	M	M	A	
	Dimensión: Selección y reclutamiento										
1	¿Se realiza la publicidad y difusión sobre la existencia de puestos de trabajo en la institución?			X			X				X
2	¿Se brindan los medios para el acceso a la información para postular al puesto de trabajo?			X			X				X
3	¿Se detallan adecuadamente los requisitos solicitados para postular al puesto convocado cumpliendo las normas?			X			X				X
4	¿El perfil profesional de los convocados de trabajo es adecuado al puesto que ocupa o labor que realiza?			X			X				X
5	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
6	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
7	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
8	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
9	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
10	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
11	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
12	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
13	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
14	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
15	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
16	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
17	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
18	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
19	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X
20	¿El proceso de selección es transparente y meritocrático?			X			X				X

El presente instrumento fue validado por el Jefe de la División de Recursos Humanos de la institución.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicaría después de corregir No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador Mg. Adm.: Orbe Sánchez Wagner DNI: 01132734
 Especialidad del validador: Magister en Administración

TARAPOTO 18 de JULIO del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


Mg. Wagner Orbe Sánchez
 MG. EN ADMINISTRACIÓN
 CERSM. Nro.014.

Certificado de validez de contenido del instrumento Desempeño Laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Suficiencia
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	Dimensión: Compensación y beneficios										
1	¿Siente usted que, ante un trabajo bien cumplido, la institución reconoce sus esfuerzos?				X			X			X
2	¿Cree usted que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para desarrollar de mejor manera sus funciones?				X			X			X
3	¿Piensa que las cosas que se piden para un trabajo bien cumplido influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
4	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
5	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
6	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
7	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
8	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
9	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
10	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
11	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
12	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
13	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
14	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
15	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
16	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
17	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
18	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
19	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X
20	¿Cree usted que los incentivos que se otorgan influyen en su valoración por parte de la institución, o en su decisión de trabajar?				X			X			X

El presente instrumento fue validado por el Jefe del Departamento de Investigación y Evaluación de la Universidad de Tarapoto.

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Adm.: **Orbe Sánchez Wagner** DNI: **01132734**

Especialidad del validador: **Magister en Administración**

TARAPOTO 18 de JULIO del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³Claridad: 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.



Mg. Wagner Orbe Sánchez
Mg. EN ADMINISTRACIÓN
CERSM, Nro. 014.

Certificación de validez de cumplimiento del Instrumento-Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Registros ⁴
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSION: Selección y Retención:										
1	¿Los procesos de selección y retención están en consonancia con el plan de trabajo de la institución?			X			X			X	
2	¿Los procesos de selección y retención están en consonancia con el plan de trabajo de la institución?			X			X			X	
3	¿Los procesos de selección y retención están en consonancia con el plan de trabajo de la institución?			X			X			X	
4	¿El perfil profesional de los candidatos se ajusta al puesto que se va a cubrir?			X			X			X	
5	¿Los candidatos son adecuados para el puesto que se va a cubrir?			X			X			X	
	DIMENSION: Capacitación y Desarrollo:										
6	¿Se capacita a los empleados en relación con el puesto que se va a cubrir?			X			X			X	
7	¿Se capacita a los empleados en relación con el puesto que se va a cubrir?			X			X			X	
8	¿Se capacita a los empleados en relación con el puesto que se va a cubrir?			X			X			X	
	DIMENSION: Evaluación y Control:										
9	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
10	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
11	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
12	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
13	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
14	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
15	¿El proceso de evaluación de desempeño de los empleados se realiza de manera regular?			X			X			X	
16	¿La institución le brinda seguridad y estabilidad laboral?			X			X			X	
17	¿La institución cuenta con planes de desarrollo profesional?			X			X			X	
18	¿Se siente valorado por la institución?			X			X			X	

Observaciones: Los Indicadores Guardan Relación Con La Investigación A Realizar

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg : Loa Navarro Erika

DNI: 44170385

Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas

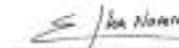
Tarapoto, 9 de agosto del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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


 Mg. LIC. ADM. ERIKA LOA NAVARRO
 DOCENTE
 CLAD N° 10240

Firma del Experto Informante
 Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento de medición laboral

Nº	DIMENSIONES ÍTEM	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Suficiencia ⁴
		N	D	S	N	D	S	N	D	S	
	DIMENSIONES ÍTEM										
	DIMENSION: Compensación y beneficios										
1	¿Considera que, ante un trabajo bien realizado, la institución premia a sus trabajadores?			X			X			X	
2	¿Considera que los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para asegurar de mejor manera sus funciones?			X			X			X	
3	¿Puede que sus cosas más malas para su trabajo sean aquellas que vienen por parte de la institución o compañeros de trabajo?			X			X			X	
4	¿Al pensar en trabajo y en labores que realiza se pueden tener oportunidades de crecimiento personal y profesional?			X			X			X	
5	¿Considera que, ante un trabajo bien realizado, la institución premia a sus trabajadores?			X			X			X	
6	¿Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para asegurar de mejor manera sus funciones?			X			X			X	
7	¿Puede que sus cosas más malas para su trabajo sean aquellas que vienen por parte de la institución o compañeros de trabajo?			X			X			X	
8	¿Al pensar en trabajo que realiza se pueden tener oportunidades de crecimiento personal y profesional?			X			X			X	
9	¿Considera que, ante un trabajo bien realizado, la institución premia a sus trabajadores?			X			X			X	
10	¿Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para asegurar de mejor manera sus funciones?			X			X			X	
11	¿Puede que sus cosas más malas para su trabajo sean aquellas que vienen por parte de la institución o compañeros de trabajo?			X			X			X	
12	¿Al pensar en trabajo que realiza se pueden tener oportunidades de crecimiento personal y profesional?			X			X			X	
13	¿Considera que, ante un trabajo bien realizado, la institución premia a sus trabajadores?			X			X			X	
14	¿Los incentivos por parte de la institución por un trabajo bien realizado lo motivan para asegurar de mejor manera sus funciones?			X			X			X	
15	¿Puede que sus cosas más malas para su trabajo sean aquellas que vienen por parte de la institución o compañeros de trabajo?			X			X			X	
16	¿La remuneración que percibe está de acuerdo con el trabajo que realiza?			X			X			X	
17	¿Considera que el cuadro remunerativo que maneja la institución es equitativo en función a las responsabilidades y labores de cada trabajador?			X			X			X	
18	¿La dirección de la institución solicita la participación de los trabajadores en la toma de decisiones?			X			X			X	

Observaciones: Los Indicadores Guardan Relación Con La Investigación A Realizar

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg.: Loa Navarro Erika

DNI: 44170385

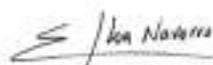
Especialidad del validador: Licenciado en Administración de Empresas

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

⁴Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mg. Lic. ADM. ERIKA LOA NAVARRO
DOCENTE
CLAD N° 10240

Tarapoto, 09 de agosto del 2022

Anexo 8: Cálculo del Alfa de Cronbach

Gestión de talento humano

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido			
		20		100.0
	Excluido ^a	0		.0
	Total	20		100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.881	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ítem1	66.94	125.232	.411	.878
ítem2	67.03	120.029	.706	.869
ítem3	66.66	124.644	.420	.878
ítem4	66.91	119.610	.637	.870
ítem5	67.06	120.703	.540	.874
ítem6	66.94	126.232	.457	.876
ítem7	66.94	122.232	.525	.874
ítem8	66.83	123.205	.512	.875
ítem9	66.77	130.064	.268	.882
ítem10	67.00	125.471	.430	.877
ítem11	66.77	125.829	.479	.876
ítem12	66.83	121.617	.566	.873
ítem13	67.03	123.911	.539	.874
ítem14	66.97	123.440	.372	.881
ítem15	66.80	127.812	.313	.881
ítem16	66.80	122.694	.492	.875
ítem17	66.69	120.751	.699	.869
ítem18	66.43	127.899	.437	.877

Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item1	66.94	125.232	.411	.878
item2	67.03	120.029	.706	.869
item3	66.66	124.644	.420	.878
item4	66.91	119.610	.637	.870
item5	67.06	120.703	.540	.874
item6	66.94	126.232	.457	.876
item7	66.94	122.232	.525	.874
item8	66.83	123.205	.512	.875
item9	66.77	130.064	.268	.882
item10	67.00	125.471	.430	.877
item11	66.77	125.829	.479	.876
item12	66.83	121.617	.566	.873
item13	67.03	123.911	.539	.874
item14	66.97	123.440	.372	.881
item15	66.80	127.812	.313	.881
item16	66.80	122.694	.492	.875
item17	66.69	120.751	.699	.869
item18	66.43	127.899	.437	.877

Anexo 9: Base de datos

VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO																			Suma
Nº Enc.	Selección y reclutamiento					Desarrollo y capacitaciones			Evaluaciones del talento humano					Retención					
	Item 1	Item2	Item 3	Item4	Item 5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	
1	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	42
2	2	3	2	1	1	1	4	4	2	2	1	2	2	1	1	1	4	4	38
3	1	3	1	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	66
4	1	2	4	2	1	1	1	3	2	2	4	1	2	4	1	1	1	3	36
5	1	1	1	1	2	1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	35
6	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	42
7	2	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2	39
8	2	3	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	44
9	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	62
10	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	2	38
11	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	42
12	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	36
13	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	42
14	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	2	38
15	2	3	4	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	42
16	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	42
17	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	75
18	2	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	2	5	70
19	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	38
20	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	41
21	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	1	40
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	63
23	2	3	3	2	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	5	4	3	3	55
24	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	39
25	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	2	3	3	3	43
26	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	5	2	2	2	41
27	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	29
28	3	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	55
29	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	1	37
30	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	43
31	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	80
32	1	4	4	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	33
33	2	3	2	4	3	3	3	5	4	3	3	4	1	3	4	3	3	2	55
34	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	2	38
35	1	1	3	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	4	31
36	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	5	47
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	79
38	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	51
39	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	73
40	4	2	4	3	2	2	3	3	4	2	1	1	2	1	1	2	3	4	44

41	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	69
42	2	3	3	2	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	5	4	3	3	55
43	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	2	38
44	5	1	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	45	
45	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	72	
46	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	5	56	
47	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	29	
48	2	3	3	2	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	5	4	3	55	
49	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	75	
50	3	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	3	41	
51	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	42	
52	1	1	3	1	1	1	2	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	31	
53	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	38	
54	4	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	1	2	2	2	3	42	
55	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	38	
56	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	51	
57	1	4	1	1	1	2	4	2	1	4	1	2	4	1	1	2	4	38	
58	2	5	4	5	5	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45	
59	3	3	5	2	5	5	5	5	1	1	1	1	1	3	3	3	5	57	
60	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	29	
61	2	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	30	
62	3	2	5	5	3	3	4	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	45	
63	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	2	74	
65	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	74	
66	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	67	
67	4	3	3	3	5	5	1	3	2	1	3	1	5	1	2	3	1	49	
68	5	5	4	5	5	5	4	5	4	2	4	2	1	2	3	4	3	67	
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	85	
70	3	5	5	1	5	5	5	5	1	1	1	3	2	1	3	1	1	53	
71	5	5	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	67	
72	1	3	1	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	1	1	1	1	36	
73	2	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	1	33	
74	2	3	3	2	5	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	41	
75	1	2	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	40	
76	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	39	
77	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	40	
78	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	39	
79	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	34	
80	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	2	2	2	3	3	4	67	
81	5	5	5	1	3	5	5	5	5	1	1	3	5	3	1	1	1	60	
82	1	1	5	2	2	2	5	4	3	3	4	5	3	2	1	1	1	49	
83	2	3	4	5	2	3	4	3	5	2	3	3	5	4	3	5	4	62	
84	3	5	5	4	3	3	4	5	5	2	3	3	4	5	3	4	5	68	
85	2	4	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	57	
86	2	3	2	2	5	5	5	5	3	1	1	3	2	3	3	3	5	58	
87	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	78	
88	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	38	

89	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	39
90	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	41
91	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	40
92	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	38
93	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	40
94	2	2	4	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	33
95	2	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	1	1	3	1	4	1	1	52
96	2	2	3	1	3	4	4	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	37
97	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	1	37
98	2	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	68
99	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	4	1	1	1	2	35
100	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	40
101	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	41
102	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	41
103	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	40
104	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1	1	40
105	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	1	3	40
106	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	41
107	2	2	2	1	1	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	38
108	3	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	1	3	3	40
109	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	4	36
110	3	3	2	3	2	1	1	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	38
111	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	5	5	77
112	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	62
113	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	5	3	3	5	1	2	2	3	41
114	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	51
115	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	35
116	3	4	2	4	3	4	5	5	3	4	3	3	2	3	5	4	4	3	64
117	1	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	5	2	3	4	55
118	3	4	1	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	5	58
119	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	65
120	2	3	5	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	57
121	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	4	3	2	2	2	3	3	66
122	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	3	5	62
123	3	3	4	2	4	3	5	4	3	3	1	1	2	1	1	2	1	3	46
124	1	5	1	1	5	2	5	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	42
125	3	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	74
126	2	5	5	1	5	4	4	4	2	3	1	4	3	3	4	4	3	4	61
127	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	65
128	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	67
129	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	55
130	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	39

N° Enc.	VARIABLE 1: Desempeño laboral																		Suma
	Compensación y beneficios						Trabajo en equipo						Satisfacción laboral						
	Item 1	Item2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	
1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	1	5	2	3	3	2	4	4	4	43
2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	39
3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3	5	3	4	3	55
4	2	3	3	1	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	38
5	1	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	40
6	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	43
7	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	50
8	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	45
9	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	5	3	60
10	2	3	2	2	1	5	4	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	44
11	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	45
12	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	50
13	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	45
14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	4	55
15	3	3	3	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	43
16	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	1	3	5	43
17	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	76
18	5	2	3	3	5	2	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	73
19	4	1	1	1	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	40
20	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	45
21	1	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	43
22	1	2	5	5	5	2	3	4	2	4	5	5	4	2	2	2	4	3	60
23	2	2	1	3	2	5	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	56
24	2	3	3	1	5	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	3	2	40
25	3	5	1	1	2	5	1	3	3	1	1	5	1	2	5	2	1	2	44
26	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	42
27	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	35
28	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	56
29	3	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	1	3	38
30	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	5	3	1	3	3	1	3	1	44
31	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	81
32	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	34
33	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	5	2	3	3	5	3	56
34	2	3	2	3	4	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	39
35	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	3	31
36	3	4	3	3	3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	48
37	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	80
38	4	2	2	2	2	4	3	4	3	3	3	2	2	5	2	2	5	2	52
39	5	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	74
40	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	45
41	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	60
42	4	1	4	1	2	5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	56

43	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	1	1	39
44	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	47
45	5	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	73
46	3	4	3	3	3	5	2	2	2	4	3	2	4	2	4	3	3	3	55
47	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	1	1	30
48	3	4	5	4	5	4	3	2	4	2	1	2	3	3	2	3	3	3	56
49	5	5	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	76
50	5	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	44
51	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	45
52	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	32
53	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	39
54	2	4	2	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	43
55	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	3	39
56	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
57	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3	37
58	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	46
59	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	3	5	3	4	2	3	2	2	58
60	2	3	1	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	32
61	2	1	3	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	3	2	31
62	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	46
63	3	1	3	2	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	4	1	2	2	42
64	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	75
65	4	2	5	5	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	75
66	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	68
67	1	5	5	1	3	5	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	50
68	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	2	5	3	4	4	4	68
69	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	86
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	2	2	3	55
71	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	60
72	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	45
73	1	1	1	1	1	1	2	3	4	3	1	3	1	2	2	2	3	2	34
74	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	42
75	2	2	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	2	45
76	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	50
77	1	2	1	1	1	5	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	49
78	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	40
79	3	1	3	3	1	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	3	35
80	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	69
81	5	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	70
82	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	3	4	50
83	4	3	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	65
84	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	60
85	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	59
86	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	63
87	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	80
88	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	42
89	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	44
90	3	3	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	42

91	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	44
92	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	45
93	1	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	42
94	1	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	45
95	2	2	2	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	2	4	53
96	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	39
97	2	1	3	2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	2	2	2	2	1	46
98	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	2	50
99	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	36
100	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	48
101	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	39
102	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	3	37
103	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	1	3	4	36
104	1	2	1	4	3	4	3	2	4	3	4	3	1	2	3	3	2	4	49
105	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	50
106	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	44
107	4	1	2	2	3	3	2	2	4	1	4	3	4	2	3	2	3	3	48
108	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	45
109	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	2	37
110	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	3	3	2	2	39
111	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	78
112	3	2	3	3	3	4	2	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	63
113	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	1	1	42
114	4	3	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	52
115	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	36
116	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	65
117	1	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	5	56
118	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	60
119	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	4	66
120	4	2	4	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	59
121	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
122	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	66
123	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	47
124	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	43
125	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	75
126	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	62
127	3	4	3	4	3	4	1	2	3	5	4	4	3	3	4	3	2	3	58
128	4	4	3	3	4	3	3	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	68
129	3	2	2	3	2	2	3	4	4	3	4	5	3	2	2	1	2	4	51
130	1	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	2	2	1	2	4	57