



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN**

**Relación de la ; estión del Talento <umano y el Desempeño  
@boral de los Trabajadores de DIRCETUR– Moyobamba,  
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en administración

**AUTORES:**

Ramirez Collaton, Elver Piero ([ &#201; &#201; \* D0000-0002-2235-1122)

Valenzuela Coblentz, Estefanie Samantha ([ &#201; &#201; \* D0000-0001-5387- 878X)

**ASESOR:**

Dr. Cruz Tarrillo, Jose Joel ([ &#201; &#201; \* D0000-0002-6372-5055)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA.**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO — PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

A mi madre Teresa Coblenz, por siempre motivarme a seguir adelante a pesar de las adversidades, este logro es por las dos, por todo el apoyo y cariño que me brindas.

A mi abuela materna Blanquita, todo lo que soy se lo debo a ella y sé que desde el cielo celebra cada paso que doy.

Autores

## **Agradecimiento**

A Dios, por ser nuestra fortaleza y fe.

A Jose Olvea, por brindarme su tiempo y conocimiento, sobre todo por acompañarme en esta travesía académica.

A nuestro docente José Joel, por su paciencia y por sus conocimientos compartidos para poder realizar esta investigación.

***Elver y Estefanie***

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
índice de contenidos .....	iv
índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA .....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5 Validez y confiabilidad.....	16
3.6 Procedimientos .....	17
3.7 Método de análisis de datos.....	18
3.8 Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
4.1 Análisis Factorial exploratorio .....	19
4.2 Análisis descriptivos.....	26
4.3 Prueba de hipótesis general.....	34
4.4 Prueba de Hipótesis Específica.....	35
V. DISCUSIÓN .....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS .....	47

## Índice de tablas

Tabla 1 Trabajadores de DIRCETUR Moyobamba,2022 .....	15
Tabla 2 Jueces expertos .....	16
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de GTH .....	17
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad de DL .....	17
Tabla 5 Matriz de componente rotado variable GTH.....	19
Tabla 6 Prueba de KMO y Bartlett Gestión del Talento Humano .....	20
Tabla 7 Varianza total explicada de la variable GTH.....	21
Tabla 8 Matriz de componente rotado Desempeño laboral.....	23
Tabla 9 Prueba de KMO y Bartlett Desempeño laboral.....	24
Tabla 10 Varianza total explicada de la variable Desempeño Laboral .....	25
Tabla 11 Desviación estándar, varianza de la dimensión Integración de Trabajadores .....	26
Tabla 12 Desviación estándar, varianza de la dimensión Desarrollo de los trabajadores. ....	27
Tabla 13: Desviación estándar, varianza de la dimensión Retención de los trabajadores .....	28
Tabla 14: Desviación estándar, varianza de la dimensión Eficacia laboral. ....	29
Tabla 15 Desviación estándar, varianza de la dimensión Eficiencia laboral .....	30
Tabla 16 Desviación estándar, varianza de la dimensión Trabajo en Equipo .....	31
Tabla 17 Análisis descriptivo gestión del talento humano y sus dimensiones.....	32
Tabla 18 Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones .....	33
Tabla 19 Relación de la gestión del talento humano y del desempeño laboral ....	34
Tabla 20 Relación entre la integración del Talento del Humano y el Desempeño Laboral .....	35
Tabla 21 Relación en el Desarrollo del Talento Humano con el Desempeño Laboral .....	36
Tabla 22 Relación de la Retención del Talento Humano y el Desempeño Laboral. .....	37

## Índice de figuras

Figura 1 Matriz de consistencia.....	48
Figura 2 Matriz de operacionalización de variables.....	49
Figura 3 Instrumento de recolección de datos.....	50
Figura 4 Validación de instrumentos .....	55
Figura 5 Escalas de valoración .....	60
Figura 6 Coeficiente de correlación de Spearman .....	62
Figura 7 Carta de autorización .....	63

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022. La investigación es de tipo descriptiva – correlacional con un diseño no experimental transversal, la muestra estuvo conformada por los trabajadores haciendo un total de 52 encuestados. Fueron dos instrumentos que se aplicaron; el cuestionario de gestión de talento humano y para medir el desempeño laboral, el cuestionario de desempeño laboral, lo cual permite registrar información, validados por tres expertos, la confiabilidad del instrumento fue mediante el alfa de Cronbach 0.957, lo cual indica fiabilidad aceptable para la variable gestión del talento humano y 0,951 para la variable desempeño laboral. Los resultados concluyen que existe relación positiva excelente, entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR Moyobamba, 2022.

**Palabras clave:** Gestión de talento humano; desempeño laboral; retención del trabajador.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and the Work performance of DIRCETUR- Moyobamba workers, 2022. The research is descriptive – correlational with a cross-sectional non-experimental design and the sample was made up of workers making a total of 52 respondents. There were two instruments that were applied: the human talent management questionnaire, and to measure job performance, the job performance questionnaire, which allows information to be recorded, validated by three experts. The reliability of the instrument was by Cronbach's alpha 0.957, which indicates acceptable reliability for the human talent management variable, and 0.951 for the variable work performance. The results conclude that there is a high positive relationship between human talent management and the work performance of the workers of DIRCETUR Moyobamba, 2022.

**Keywords:** Human talent management; work performance; worker retention

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente filtrar candidatos para un puesto de trabajo y que este cuente con un desempeño efectivo dentro de la institución se ha convertido en un reto significativo para las organizaciones. Tener en cuenta a los recursos humanos como prioridad dentro de la organización, influyendo en el posterior desarrollo profesional de los trabajadores en las instituciones según, Osorio (2021). Fenómenos como la denominada Gran Renuncia en Estados Unidos han demostrado que las personas buscan entornos que les faciliten un ambiente laboral seguro en prestaciones sociales y financieras (The Washington Post, 2022).

Se puede observar con lo antes mencionado que, a nivel internacional, en Cuba existe un 81.80% de trabajadores estatales que han pasado por procesos de selección laboral efectivos, tienen la posibilidad de un buen desempeño laboral si la motivación de los empleadores es constante (Amador et al., 2018). También, una investigación realizada en Ecuador, Muñoz (2015) menciona las carencias que existe en las entidades públicas de salud por parte de los trabajadores hacia el usuario, demostrando que no cuentan con trabajadores capacitados. La importancia de brindar un buen servicio al mismo, a través de crear estrategias y sobre todo capacitar a los miembros de la entidad, considerando a estos como pieza fundamental para la efectividad de estos.

Es importante mencionar, el Congreso de la República por medio del Diario Oficial El Peruano (2013) promulgó la ley 30057, ley de servicio civil o Ley Servir. “La ley tiene como finalidad, los trabajadores que forman parte de las entidades del estado cuenten con niveles altos de calidad; es decir mayor eficacia y eficiencia, en base al servicio civil, de esa manera se contará con trabajadores desarrollados de forma positiva.

La Ley Servir se muestra como una alternativa de reforma para la mejora de la función pública; sin embargo, no podemos ser ajenos a algunas de las dificultades que se presentan como resultado de regímenes laborales,

remuneraciones que no se ajustan a las funciones, responsabilidades asignadas y los contratos por periodos cortos (Osorio, 2021).

Una de las entidades que viene aplicando la Ley Servir es DIRCETUR, siendo el principal organismo estatal encargado de gestionar el desarrollo de los sectores como comercio exterior, turismo y artesanía en el país, según DIRCETUR (2022). Un ejemplo de lo que suele ocurrir en los organismos estatales, es la última resolución Ejecutiva Regional No 293-2019-GRSM/PGR, asignada a la DIRCETUR de la región San Martín donde se dejar sin efecto el artículo primero de la Resolución Ejecutiva Regional N' 1279-2014-GRSMPG& de fecha 01 de octubre del 2014 con el cual se dejó sin efecto en el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Gobierno Regional San Martín de fecha 07 de Junio de 2006, se evidencia en este caso que los tiempos para establecer nuevos procesos con la filtración del personal con respecto a las nuevas resoluciones ejecutivas regionales expone a los trabajadores a asumir nuevos roles y funciones que pueden afectar su desempeño laboral. Esta resolución demuestra que los procesos de transferencia de gestión llevados en periodos de años muy cortos pueden generar dificultades en la integración, el desarrollo y la retención de los trabajadores lo cuál podría afectar significativamente a la eficacia laboral en el alcance de objetivos de calidad y la eficiencia laboral afectando en el uso adecuado de recursos debido a la poca adaptabilidad laboral o presentar dificultades para poder identificar las responsabilidades frente a las nuevas tareas propuestas de a los trabajadores de la entidad.

Es importante tener en cuenta que en el contexto actual la inestabilidad laboral al interior de muchos centros de trabajo repercute significativamente de su desenvolvimiento dentro de la organización. Muchas personas globalmente optan por puestos laborales estatales debido a que en un principio son condiciones que gozan de continuidad y estabilidad laboral en la mayoría de los casos. A partir de lo descrito en Perú, Bendezú (2020), menciona que, en las instituciones educativas privadas, debe existir mayor motivación y reconocimiento a los trabajadores, de esa manera puedan cumplir con sus labores dentro de la organización. Tal es el caso de una investigación en

Cajamarca la cual menciona que en el rubro de restaurante el 44% de los trabajadores hace referencia que no existe un correcto desempeño laboral debido a que no se toma en cuenta opiniones que puedan fortalecer la organización, dificultando así el desarrollo de ideas que resuelvan novedosamente problemas. De acuerdo con ello se obtiene evidencias que no existe una gestión de talento humano adecuado en el área administrativo y se sigue utilizando el método tradicional de selección de personal (Yzquierdo y Vásquez 2018). También se puede observar que, en el rubro farmacéutico, una investigación realizada en la ciudad de Huacho estableció que el 58.60% de los trabajadores no cuentan con actitudes emprendedoras, así mismo manifestaban que sus necesidades y derechos son “escuchadas” pocas veces. Por otro lado, el 28.60% manifiestan que requieren de más habilidades para superar dificultades dentro de la organización (Crisóstomo, 2018). Por otro lado, en Pichanaqui, indica que, teniendo un buen filtro para la selección de personal, fortaleciendo capacidades técnicas mediante capacitaciones de los trabajadores y adecuando un ambiente físico laboral idóneo, hará que exista un mejor desenvolvimiento por parte de estos hacia los usuarios (Ramos y Calixta, 2017). También en Lima, en el Puericultorio “Pérez Aranibar”, indica que el triunfo de una institución es cuando priorizas el contar con un clima laboral positivo, de esa manera fortaleces el rendimiento del trabajador (Aoun, 2017).

Por otro lado, en San Martín, un estudio realizado al interior de una empresa agroindustrial indica efectivamente que si se realiza una buena elección de los trabajadores, estos realiza una labor positiva, esto se ve reflejado en que la organización respeta los derechos y condiciones de estos, cumpliendo con un buen clima laboral, el pago de sus horas extras, etc.; sin embargo lo que falta mejorar es brindar a los trabajadores la posibilidad de llevar a cabo una línea de carrera al interior de la misma (Berru y Córdova, 2017). También en Coopac San Martín de Porres, demostró que tiene carencia en los trabajadores, ya que no existe capacitación y estos mismos no están actualizados de los cambios tecnológicos que hay y a la vez sirven para mejorar en sus metas y alcanzar sus objetivos (Panduro, 2021).

De las investigaciones anteriormente mencionadas, se puede inferir que las variables antes mencionadas se encuentran relacionadas entre sí.

Por todo lo mencionado, se propuso como problema general: a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022? Como problemas específicos: b) ¿Cuál es la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022?, c) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022?, d) ¿Cuál es la relación entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022?

Por otra parte, se destaca a nivel metodológico la presente investigación cuenta con instrumentos debidamente validados, que nos dejarán identificar información relevante sobre cómo influyen estas variables al interior de las entidades estatales en el Perú, esto ayudará a que las mismas puedan identificar estrategias que potencien la gestión del talento humano y el desempeño laboral al interior de las instituciones. Lo cual servirá como antecedentes para las próximas investigaciones que cuenten con estas variables. Como justificación práctica, facilitarán el acceso a información relevante a DIRCETUR- Moyobamba, siendo así un aporte que sirva de guía para que puedan tomar decisiones buscando la mejorar con respecto a la relación de ambas variables al interior de dicha institución. Como justificación teórica tenemos en cuenta a Mora (2012) quién menciona que la gestión del talento humano es de utilidad primordial, el cual nos permite lidiar con los nuevos contextos que se genera. Sirve para promover la perfección, las competencias particulares según las pretensiones operativas donde se garantice el avance y gestión del potencial de los trabajadores. Por otro lado, Rivera (2015) señala que el desempeño laboral se calcula en la cantidad de trabajos realizados y la calidad de estos, considerando el mérito logrado por el trabajador. Teniendo en cuenta esta definición operacional de las variables se busca encontrar la relación que tienen ambas.

Por tal motivo, el objetivo general del estudio es: a) Determinar cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022. Además, se ha establecido como objetivos específicos: b) Identificar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba,2022. c) Identificar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba,2022. d) Identificar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba,2022

Así mismo en esta investigación en relación con los objetivos, se formuló la siguiente hipótesis principal: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022. Por otro lado, las hipótesis específicas son: La integración del talento humano y el desempeño laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba,2022. El desarrollo del talento humano y el desempeño laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022. La retención del talento humano y el desempeño laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se busca comprender la relación de las variables desde distintas teorías. No obstante, será importante definir conceptos claves en base al tema de estudio con sus respectivas dimensiones.

Al respecto de lo mencionado en Colombia, Ramírez (2022) indicó como objetivo los factores de la gestión del talento humano de acuerdo con sus competencias. Cuya investigación en mención es cualitativa, de carácter descriptivo; para ello utilizaron como herramienta de análisis de los artículos científicos, la integración y adaptación de la metodología de revisión documental, donde se identificaron 157 artículos científicos. Concluyendo así que el talento humano se basa en invertir en el capital intelectual, mediante el fortalecimiento del conocimiento, incrementando la creación y fortaleciendo la competitividad al interior de las empresas.

Por otro lado, Frías (2021), tuvo como finalidad la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado. El estudio cuenta con un enfoque cuantitativo, de corte descriptivo. Se identificaron 65 empresas, teniendo en cuenta solo 6 empresas. Se utilizó la encuesta elaborada por el autor, con un nivel de correlación de 0,01, concluyendo que un entorno laboral favorable, facilitará una mejor calidad de vida del trabajador, haciendo posible el cumplimiento de objetivos tanto para los colaboradores como para los empleados, esto representa un mayor grado de competitividad para las empresas que se preocupan no solo por la productividad de sus trabajadores, sino por brindarles entornos laborales agradables y ajustados a sus necesidades.

Por otro lado, Paredes y Quiroz (2021), en Ecuador tuvieron como objetivo identificar la correlación entre el ambiente laboral y el desarrollo del trabajador de los trabajadores de supermercados. La investigación es de tipo cuantitativa, de diseño transversal. La muestra consta de 379 colaboradores. La correlación es de 0.294, demostrando que no existe una relación contundente entre las mismas. La investigación concluyó que los

supermercados crean entornos adecuados, procurando facilitar condiciones necesarias que impulsen el desempeño del colaborador, a través de tareas individuales, dando como resultado el desarrollo grupal.

También, Miranda (2018), indicó como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Chota. Concluyendo que la gestión del talento humano de los trabajadores no es percibida por el personal en un 69% y el desarrollo del personal en un 71.10%, esto confirma la hipótesis planteada por el autor. Lo cual visibiliza que los colaboradores no están del todo conformes en sus trabajos, considerando que no tienen oportunidades de desarrollo y de fortalecimiento de habilidades, además de no premiarse sus méritos, visibilizando así la necesidad de implementar acciones que fortalezcan las capacidades de los trabajadores.

Por otro lado, Camiloaga (2018), planteó como objetivo investigar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Huánuco. La investigación es de enfoque cualitativo. El instrumento utilizado es una encuesta elaborada y validada por el autor consta 20 preguntas en escala de Likert. Finalmente contó con una muestra de 40 servidores de la UGEL Ambo. La investigación indicó que existe una correlación alta de Spearman 0.869. Concluyendo así que la institución ofrece ambientes laborales óptimos, y la facilidad de desarrollar capacidades de los trabajadores, visibilizando así el impacto de una óptima gestión del talento humano y el impacto en su desempeño laboral.

Por otro lado, en su investigación Morales (2016), planteó como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias-SAMU en Lima. El tipo de investigación es de corte descriptivo correlacional, con un enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores el instrumento utilizado por el investigador fue de elaboración propia. Es de esta manera que en los resultados se pudo identificar que la correlación de Spearman el grado de correlación es 0.569 indicando una correlación moderada entre las variables de estudio. Esto se ve reflejado en

los resultados obtenidos donde el 36.18% consideran en un nivel intermedio, el 43.2% nivel malo y el 18.42% nivel bueno con respecto a la primera variable gestión del talento humano.

Es importante resaltar que la DIRCETUR utiliza como marco operativo para los procesos ligados al talento humano la ley N° 30057 o Ley Servir, dicha ley tiene como finalidad hacer que los colaboradores de las entidades del estado cuenten con capacidades y valores positivos, lo cual se ve reflejado a través de su desarrollo y la calidad del servicio (El peruano, 2013). El implementar dicha ley en las entidades públicas está a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Cabe resaltar que, seleccionando a trabajadores aptos para el cargo, que cumplen con el perfil adecuado, se inicia la gestión del talento humano (Chiavenato,2009).

Asimismo, en la región San Martín, Herrera (2018) propuso como objetivo identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud en San Martín. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por 81 trabajadores. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron dos encuestas elaboradas y validadas por el autor, la primera identifica los aspectos relevantes de la variable gestión del talento humano que consta de 15 preguntas en escala de Likert respectivamente, la segunda encuesta consta de 18 preguntas e identifica aspectos relevantes de la variable desempeño laboral. La investigación concluyó que existe un coeficiente de correlación de 0.49, indicando una correlación positiva; concluyendo así que mientras si la gestión del talento humano es mejor gestionada impactará positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud de la región San Martín.

A nivel local, Panduro (2022) planteó como objetivo la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en Moyobamba. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cualitativo. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. Los instrumentos utilizados para la investigación fueron dos encuestas. La investigación concluyó que existe un

coeficiente de correlación de 0.77, indicando una correlación positiva alta; concluyendo que mientras las estrategias políticas y administrativas se promuevan será favorable la productividad.

Por lo tanto, se plantean los conceptos de las variables gestión del talento humano y sus dimensiones: integración del trabajador, desarrollo de los trabajadores, retención de los trabajadores. también de la variable desempeño laboral y sus dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral y trabajo en equipo identificadas para el presente estudio:

Con respecto a la GTH, Mora (2012) indica que es fundamental para la organización, impulsar las capacidades de las personas a través de capacitaciones, teniendo en cuenta sus propios desafíos y superarlos. Así también, considera que en una estrategia se debe tener en cuenta la metodología de administración, las técnicas de gestión y sobre todo reconocer las áreas de una organización, generando confianza en los trabajadores de forma positiva (Maristany, 2008).

También, Lledó (2011) considera que es primordial en la institución, tener en cuenta a los trabajadores como los principales responsables del manejo de esta, lo cual se verá reflejado en el posicionamiento de la misma.

Considerando la variable gestión del talento humano y sus respectivas dimensiones podemos definir lo siguiente:

Sobre, integración del trabajador, es el proceso en el cual se integra a los trabajadores a la institución. Se basa en reclutar y elegir a los nuevos trabajadores de manera oportuna y de acuerdo con lo que requiere la organización, Chiavenato, (2009). Una oportuna integración del trabajador facilitará que el mismo pueda utilizar las rutas de comunicación e implementar correctamente las herramientas disponibles en la organización.

Sobre desarrollo de los trabajadores, según More (2017) recalca que es importante considerar la capacitación que reciben los mismos, como un elemento indispensable para el crecimiento personal y profesional, esto se

verá reflejado en los resultados positivos al interior de la organización. Es de esta manera que se fortalecerán las habilidades, personalidad y competencias. (Chiavenato, 2002).

En Cuba, Marcias y Vidal (2002) mencionan sobre los procedimientos necesarios para fortalecer la organización, se sugiere no considerar al trabajador como una “máquina de hacer dinero”, sin importar las necesidades que este tuviera, dentro y fuera de la organización. Por ello puso principal realce en el desarrollo del trabajador, en base a las remuneraciones con respecto a la productividad, es decir, incentivos y recompensas. (pp. 263)

También, Miranda (2016) menciona la GTH como un área fundamental para el crecimiento del desarrollo de los trabajadores, inclusive la fuente principal para fortalecer las aptitudes de estos, realizando labores por los mandos superiores de orientación y acompañamiento, de esa manera poder potenciar y mantener su puesto laboral y lograr los objetivos trasados dentro de la organización.

Sobre retención de los trabajadores, es indispensable contar con un clima laboral oportuno, que tenga en cuenta la salud mental dentro de la organización, generando equipos agradables, que prioricen el bienestar de este, a nivel económico, siendo valorado sus capacidades. (Robbins y Coulter, 2014).

Respecto a ello también, Kyndt et al. (2009) mencionan elementos primordiales los cuales favorecen para poder lograr la retención de los trabajadores, los cuales se basan en el liderazgo, valoración, presión, aprendizaje y procesos próximos.

Caso contrario, Hilario (2018) menciona la etapa en donde el trabajador es leal a la institución, teniendo en cuenta que este tiene otras opciones laborales, aun así, sigue decidiendo por la empresa, esta lealtad se puede considerar a partir de tres años, eso quiere decir que la misma le brinda la importancia y el clima laboral necesario.

Respecto a la variable desempeño laboral se consideró tres dimensiones las cuales fueron: eficacia laboral, eficiencia laboral y trabajo en equipo.

Respecto al DL, es la variable dependiente y se mide en diversos factores tales como: capacidades, propiedades o competencias, de esa manera fortalecer factores como trabajo en equipo, el liderazgo, la calidad de servicio, etc., será importante fortalecer estos factores dado que nos brindará una mejora desarrollo dentro de la organización (Araujo y Leal, 2007).

También, EcuRed (2013) recalca que el DH se basa, en la eficacia del trabajador, la importancia que da a su labor, el comportamiento y la aptitud que tiene frente a los imprevistos que se pueden dar.

Además, Rivera (2015) señala que el desempeño laboral también se mide en la cantidad de trabajos y la calidad de estos, considerando los méritos para el trabajador y el empleador.

También, Chiavenato (2012) menciona que el éxito de un buen desempeño laboral se basa en el desenvolvimiento de los trabajadores para establecer relaciones que fortalezcan el trabajo en equipo, la capacidad de una comunicación que mantenga informados de los sucesos al interior de la organización a todos y finalmente el liderazgo en cada una de las áreas.

Para poder medir el DL es indispensable realizar un desarrollo de acuerdo con los conocimientos y habilidades de los trabajadores dentro de la organización, sobre esto Asch (citado por Bohórquez et al., 2020) define que es importante tener en cuenta una evaluación periódica que mida cuantitativa y cualitativamente la eficacia y la eficiencia de estos, con el fin de obtener conocimiento para determinar que se esté realizando una labor productiva dentro de la misma. Por ejemplo, podemos considerar el artículo 62 evaluación de desempeño de directivos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil menciona que la evaluación se realiza de manera anual, el cual hace una medición de los logros de metas y de competencias. Si el trabajador no logra

cumplir con las metas, la entidad da por concluida su designación en el puesto que labora.

Al momento de definir eficacia se puede precisar como la habilidad de poder lograr lo que deseamos. Por otro lado, eficiencia se precisa como la capacidad de lograr resultados deseados con el mínimo posible de recursos esto según la Real Academia Española (2018). Es de esta manera que podemos definir a la eficacia y la eficiencia como la capacidad para el uso de recursos y de esta manera lograr las metas. Es importante tener en cuenta que esto se verá afectado por el contexto, para efectos de la presente investigación por las características del sector público (Calvo et al. 2018).

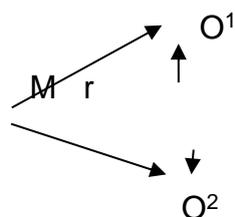
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Según las teorías de Hernández et al. (2014), la presente investigación es de enfoque cuantitativo, siendo su recolección de datos por medio de una encuesta, analizando esta, considerando al objetivo como principal y se orienta a probar las hipótesis. Es de carácter aplicada, tuvo como fin solución inmediata del estudio. Por ello los hallazgos procedentes de la presente investigación se antecede para los estudios aplicados (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, [CONCYTEC],2020)

Según Hernández et al. (2014), el diseño de la investigación es de carácter no experimental- transversal, manifiesta que se ejecuta a las variables sin alterarlas intencionadamente. También, Carrasco (2009) manifiesta que son desarrolladas para realizar indagaciones concernientes a las variables de estudio, se recolectan los datos en un tiempo predeterminado. Además, es correlacional porque se facilita la investigar y se estudia la causa que lo origina, para comprender y detallar su nivel de este (Ñaupas et al., 2018)

Es esquema de la presente investigación fue:



Donde:

M: Trabajadores de DIRCETUR Moyobamba, 2022

O1: Gestión del talento humano

O2: Desempeño laboral

R: Relación entre variables de estudio.

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Gestión del talento humano

##### Definición Conceptual

Es de utilidad primordial, el cual nos permite lidiar con los nuevos contextos que se genera. Sirve para promover la perfección, las competencias particulares según las pretensiones operativas donde se garantice el avance y gestión del potencial de los trabajadores (Mora, 2012).

### **Definición Operacional**

Grupo de trabajadores que ponen en desempeño; detectar, elegir, proveer capacidades, entendimientos y retención de los trabajadores para conseguir los objetivos de la organización.

### **Indicadores:**

Por cada dimensión:

Integración de trabajador: Planeación, reclutamiento de personal y selección de personal.

Desarrollo de los trabajadores: Orientación, capacitación y desarrollo de personas.

Retención de los trabajadores: Compensación y beneficios.

### **Escala de medición:**

Se empleó la escala ordinal

### **Desempeño laboral**

#### **Definición Conceptual**

Rivera (2015) señala que el DL se calcula en la cantidad de trabajos realizados y la calidad de estos, considerando el mérito logrado por el trabajador. Teniendo en cuenta esta definición operacional de las variables se busca encontrar la relación que tienen ambas.

#### **Definición Operacional**

Se apoya en la ejecución de sus funcionalidades por medio de sus capacidades, razón y personalidad de forma eficaz, con la intención de lograr las misiones proposiciones antes establecidas.

### **Indicadores:**

Por cada dimensión:

Eficiencia Laboral: Objetivos logrados y calidad de trabajo.

Eficiencia Laboral: Uso adecuado de recursos, responsabilidad, nivel de conocimiento técnico y adaptabilidad del personal.

Trabajo en equipo: conocimiento del trabajo, calidad de servicio y liderazgo.

**Escala de medición:**

Se empleó la escala ordinal

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Schumacher y Tomek (2013) expresan que la población es el grupo o universo que muestran propiedades semejantes. Para la investigación se tuvo en cuenta un total de 52 trabajadores de DIRCETUR Moyobamba, 2022. La población en estudio se divide en las siguientes áreas:

**Tabla 1** Trabajadores de DIRCETUR Moyobamba,2022

Área	Número de trabajadores
Turismo	20
Comercio Exterior	03
Dirección	02
Administración	18
Artesanías	03
Proyectos	06
Total trabajadores	52

Fuente: Elaboración propia

#### Muestra

Hernández et al. (2014), se basan que es una fracción específica del universo en cuestión, en este caso por ser población finita, estuvo conformado por el total de la población, los 52 trabajadores de DIRCETUR Moyobamba, 2022.

#### Unidad de análisis

Los trabajadores de la DIRCETUR- Moyobamba

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnica

Se utilizará la técnica de la encuesta, para la obtención de datos. Palella y Martins (2017) la encuesta es un método organizado y sintético para evaluar variables de cuestionarios, lo cual los datos reflejan los índices y tamaños de las variables, lo que permite obtener información rápidamente, la cual recalca que es un método estructurado y simplificado para evaluar las variables a

través de preguntas, lo cual reflejan los indicadores y tamaño de variables.

### **Instrumento**

El cuestionario es la herramienta aplicada en el estudio, lo cual permite registrar información, según Tamayo (2019), lo cual permitió valorar las variables GTH y DL de los trabajadores de DIRCETUR Moyobamba, 2022.

El cuestionario utilizado constó de 31 ítems para la variable Independiente y 21 ítems para la variable dependiente. La escala de Likert o respuestas de opción múltiple son 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre. Donde un conjunto de interrogantes directas refleja la frecuencia o diferencia de indicadores y su tamaño.

## **3.5 Validez y confiabilidad**

### **Validez de instrumento**

Se aplicó el método de evaluación de expertos para validar los cuestionarios, tal como lo indican Hernández et al. (2018), según este método, las herramientas de medición deben ser evaluadas por expertos calificados para la idoneidad del cuestionario y otros aspectos, desde los ítems hasta la definición del cuestionario.

En esta investigación, 3 expertos verificaron las herramientas y los resultados indicaron que las herramientas se pueden aplicar sin ninguna dificultad, ya que los jueces calificaron las herramientas como "sí, aplicable", para que se especifique de forma clara, completa y adecuada.

**Tabla 2** Jueces expertos

Apellidos y nombres del validador	Calificación
Mg. Tercero Fasanando Puscán	Aplicable
Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales	Aplicable
Mg. Fausta Alburuqueque Arana	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Confiabilidad

El cuestionario se aplica a la muestra no experimental, desde la cual se calcula el coeficiente alfa de Cronbach. Hernández et al. (2018), esta confiabilidad se expresa por medio de un índice no probabilístico que sugiere el nivel de seguridad de que los ítems que conforman la utilidad tienen la posibilidad de medir la variable y sus dimensiones.

**Tabla 3** Estadísticas de fiabilidad de GTH

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	31

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados, la confiabilidad de la GTH para, el resultado del alfa de cronbach fue de 0.957 para la variable gestión del talento humano. Por lo tanto, los resultados obtenidos (0.957) están dentro de los parámetros que establecen para la investigación utilizando cuestionarios, la fiabilidad de la presente investigación es muy alto, pues los 31 elementos se relacionan mucho entre sí.

**Tabla 4** Estadísticas de fiabilidad de DL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	21

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados estadísticos para desempeño laboral, el resultado del alfa de cronbach fue de 0.951, resultados dentro de los parámetros que establecen fiabilidad para la investigación utilizando cuestionarios; demostrando que los 21 elementos están muy relacionados.

### 3.6 Procedimientos

El procedimiento, se empieza con el trámite administrativo en el cual se solicitó y logró su autorización, se coordinó con el director de la entidad del estado y el docente titular del noveno ciclo para la ejecución de la investigación dentro de la misma para aplicar el instrumento. La recopilación de la información se realizó de manera presencial, la participación de los encuestados fue con su consentimiento, los cuales indicaron estar de acuerdo en la participación del proceso. Las respuestas del cuestionario fueron almacenadas en el programa de excel, para su posterior análisis, en el

sistema SPSS versión 26.

### **3.7 Método de análisis de datos**

Según Sánchez et al. (2018) implica realizar caracterizaciones generales, descripciones del contexto, de las partes, propiedades, o del desarrollo de un acontecimiento o fenómeno.

Para ordenar los resultados de la encuesta se elaboró una base de datos con el programa SPSS versión 26 en el que fueron organizados según dimensiones, variables y presentados.

Asimismo, se realizó la estadística inferencial, donde se aplicó la prueba Kolmogorov–Smirnov (K-S) para comprobar si dos muestras distintas siguen la misma distribución (Hernández y Mendoza, 2018).

Para verificar la hipótesis se utilizó el análisis inferencial, en el cual se aplicó la prueba de inferencia rho de Spearman para determinar el tipo de correlación entre variables.

### **3.8 Aspectos éticos**

Este estudio respeta el saber de cada base teórica, debido a la utilización del APA, estipulación usada por las escuelas con beneficencia, autodominio, no malicia y justicia. (Siurana, 2017)

Definió los 4 principios éticos de estos de la siguiente forma.

Interés: Principios de respeto a la propiedad de los autores por medio del reconocimiento de citas en acompañamiento de un estudio.

Sin Maleficencia: Esto no quiere perjudicar el trabajo original de otras personas. Autonomía: Criterios basados en la dignidad del derecho de creador. Justicia: El premio o castigo que merece o recibe una exploración en funcionalidad de su actitud.

De igual modo, este estudio contó con la aceptación de tres docentes en el campo de administración, los cuales validaron el instrumento de este estudio. Al final, para comprobar la singularidad de este texto, se anunció el reporte de turnitin.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Factorial exploratorio

#### Análisis Factorial exploratorio variable GTH

En la presente tabla se identifican 3 componentes, compuestas por las dimensiones de gestión del talento humano. De la matriz del factor rotado ligado a esta variable puede concluir que las preguntas ligadas a las dimensiones integración del trabajador, desarrollo de los trabajadores, retención de los trabajadores cuentan con reactivos débiles ligados a sus respectivos factores.

**Tabla 5** Matriz de componente rotado variable GTH

	Matriz de componente rotado		
	Componente		
	D1	D2	D3
GTH P1.			0,692
GTH P2.			0,741
GTH P3.		0,612	
GTH P4.			0,599
GTH P5.		0,714	
GTH P6.		0,778	
GTH P7.		0,661	
GTH P8.			0,54
GTH P9.	0,144		
GTH 10.			0,614
GTH 11.	0,672		
GTH 12.			0,673
GTH 13.	0,656		
GTH 14.		0,467	
GTH 15.	0,372		
GTH 16.	0,571		
GTH 17.	0,476		
GTH 18.	0,503		
GTH 19.	0,799		
GTH 20.	0,803		
GTH 21.	0,571		
GTH 22.		0,634	
GTH 23.	0,691		
GTH 24.		0,617	
GTH 25.	0,427		
GTH 26.		0,482	
GTH 27.	0,430		
GTH 28.		0,504	
GTH 29.		0,610	
GTH 30.		0,625	
GTH 31.		0,594	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se observa el análisis de KMO y Bartlett, que se procedió a realizar los datos que se muestran a continuación explican que la prueba de KMO, posee un valor de 0.742, el cual explica que el muestreo aplicado en la investigación es aceptable, ya que es mayor a 0,6 lo que significa que el muestreo no se hizo de forma correcta, implicando tomar otras medidas. Con respecto a la prueba de Bartlett, el p-valor que se muestra es de 0.000, interpretando que el grupo al que se aplicó el instrumento tienen variaciones distintas, es decir, si tuviera un p- valor mayor de 0.05 no habría la evidencia para decir que existe variación entre el grupo a los que se aplicó el instrumento.

**Tabla 6** Prueba de KMO y Bartlett gestión del talento humano

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,742
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1316,032
	GI	465
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

En la presente Tabla 7, Se puede identificar los autovalores mayores a 1 que tiene la matriz analizada. En la presente investigación hay 3 autovalores mayores a 1, por lo que se produce a extraer estos valores en 3 factores, de los cuales consigue explicar 55.580% de la varianza de los datos originales. Entre los 3 componentes extraídos se acumula 55,58 % de variabilidad. Es decir, de la totalidad de lo que se pretende estudiar, el componente 1 lo explica en un 43,69%, el componente 2 en un 6,96% y el componente 3 en un 4,91% de la varianza total.

**Tabla 7** Varianza total explicada de la variable GTH

N	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% var	% acum	Total	% var	% acum	Total	% var	% acum
1	14,011	45,197	45,197	13,546	43,696	43,696	6,569	21,190	21,190
2	2,620	8,453	53,650	2,159	6,964	50,660	6,414	20,690	41,880
3	2,094	6,754	60,404	1,525	4,919	55,580	4,247	13,700	55,580
4	1,850	5,968	66,372						
5	1,324	4,272	70,644						
6	1,125	3,628	74,272						
7	,967	3,119	77,390						
8	,805	2,596	79,986						
9	,655	2,113	82,100						
10	,622	2,008	84,107						
11	,604	1,948	86,055						
12	,511	1,648	87,703						
13	,484	1,561	89,264						
14	,454	1,464	90,729						
15	,422	1,362	92,091						
16	,356	1,149	93,240						
17	,297	,959	94,198						
18	,260	,838	95,036						
19	,247	,797	95,833						
20	,214	,689	96,522						
21	,175	,565	97,087						
22	,172	,555	97,642						
23	,153	,494	98,136						
24	,129	,416	98,552						
25	,117	,379	98,930						
26	,096	,308	99,239						
27	,087	,281	99,520						
28	,058	,188	99,708						
29	,050	,161	99,869						

30	,023	,074	99,943
31	,018	,057	100,000

Método de extracción: máxima probabilidad.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis Factorial exploratorio variable DL**

En la presente tabla 8 se identifican 3 componentes, compuestas por las dimensiones de la variable desempeño laboral. De la matriz del factor rotado ligado a esta variable se puede concluir que las preguntas ligadas a las dimensiones eficacia laboral se encuentran ligados a su factor, por otro lado, la mayoría de las preguntas ligadas a las dimensiones cuentan con algunos reactivos débiles ligados a otros factores.

**Tabla 8** Matriz de componente rotado desempeño laboral

	Matriz de componente rotado		
	Componente		
	D1	D2	D3
DL P1.	0,63		
DL P2.	0,66		
DL P3.	0,60		
DL P4.	0,54		
DL P5.	0,65		
DL P6.	0,67		
DL P7.	0,76		
DL P8.	0,83		
DL P9.	0,55		
DL P10.	0,71		
DL P11.	0,53		
DL P12.	0,58		
DL P13.			0,68
DL P14.			0,75
DL P15.			0,82
DL P16.			0,50,
DL P17.		0,72	
DL P18.		0,81	
DL P19.		0,70	
DL P20.		0,70	
DL P21.		0,49	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 9, se observa la prueba de KMO y Bartlett, se procedió a realizar los datos que se muestran a continuación, explican que la prueba de KMO posee un valor de 0.792, indicando que el muestreo aplicado en la investigación es aceptable, ya que es mayor a 0,6 el cual significa que el muestreo no se hizo de forma correcta, implicando tomar otras medidas. Con respecto a la prueba de Bartlett, el p-valor que se muestra es de 0.000, lo cual se interpreta que al grupo que se aplicó el instrumento tienen variaciones distintas, es decir, si tuviera un p- valor mayor de 0.05 no habría la evidencia para decir que existe variación entre el grupo al que se aplicó el instrumento.

**Tabla 9** Prueba de KMO y Bartlett desempeño laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,792
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	866,302
	GI	210
	Sig.	,000

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10, de varianza total explicada Se puede identificar los autovalores mayores a 1 que tiene la matriz analizada. En nuestro estudio hay 3 autovalores mayores a 1, por lo que se produce a extraer estos valores en 3 factores, de los cuales consigue explicar un 60,745% de la varianza de los datos originales. Entre los 3 componentes extraídos se acumula 60,745% de variabilidad. Es decir, de la totalidad de lo que se pretende estudiar, el componente 1 lo explica en un 38,90%, el componente 3 en un 15,218% y el componente 4 en un 6,626% de la varianza total.

**Tabla 10** Varianza total explicada de la variable desempeño laboral

N	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% var	% acum	Total	% var	% acum	Total	% var	% acum
1	10,714	51,019	51,019	8,169	38,901	38,901	5,659	26,946	26,946
2	1,825	8,692	59,711	,711	3,386	42,287	3,478	16,560	43,507
3	1,391	6,624	66,335	3,196	15,218	57,506	2,185	10,402	53,909
4	1,039	4,947	71,282	1,391	6,626	64,132	2,147	10,223	64,132
5	,998	4,752	76,034						
6	,750	3,573	79,607						
7	,672	3,198	82,805						
8	,555	2,644	85,449						
9	,483	2,299	87,748						
10	,445	2,119	89,867						
11	,420	1,999	91,866						
12	,361	1,720	93,586						
13	,272	1,297	94,883						
14	,233	1,112	95,995						
15	,208	,991	96,985						
16	,198	,943	97,928						
17	,146	,693	98,621						
18	,103	,489	99,110						
19	,095	,454	99,564						
20	,055	,262	99,827						
21	,036	,173	100,000						

Método de extracción: máxima probabilidad.

Fuente: Elaboración propia

## 4.2 Análisis descriptivos

### Análisis descriptivo variable GTH

En la tabla 11 de la dimensión integración de los trabajadores, para sus indicadores planeación, reclutamiento de personal, selección de personal obtuvieron valores de la media entre 3,000 y 3,962, los valores alcanzados en la desviación estándar fueron de 0,9131 y 12,432; además la varianza alcanzó de 0,819 y 1,514, en tanto el mínimo fue de 1 y el máximo de 5.

**Tabla 11** Desviación estándar, varianza de la dimensión Integración de trabajadores

Item	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
IT P1	3,904	10,339	1,069	1,0	5,0
IT P2	3,673	,9229	,852	2,0	5,0
IT P3	3,596	,9131	,834	1,0	5,0
IT P4	3,827	,9439	,891	2,0	5,0
IT P5	3,000	,9497	,902	1,0	5,0
IT P6	3,231	12,306	1,514	1,0	5,0
IT P7	3,442	12,432	1,546	1,0	5,0
IT P8	3,962	,9280	,861	1,0	5,0
IT P9	3,962	10,472	1,097	1,0	5,0
IT P10	3,615	,9932	,986	1,0	5,0
IT P11	3,673	,9229	,852	1,0	5,0
IT P12	3,654	,9050	,819	1,0	5,0
IT P13	3,635	10,670	1,138	1,0	5,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 de la dimensión desarrollo de los trabajadores, para sus indicadores orientación, capacitación y desarrollo de personal; obtuvieron valores de la media entre 3,173 y 3,904, los valores alcanzados en la desviación estándar fueron de 0,8553 y 12,162; además la varianza alcanzó de 0,879 y 1,479, en tanto el mínimo fue de 1 y el máximo de 5.

**Tabla 12** Desviación estándar, varianza de la dimensión desarrollo de los trabajadores.

Item	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
DT P14	3,558	,9375	,879	1,0	5,0
DT P15	3,885	,8553	,732	2,0	5,0
DT P16	3,808	11,033	1,217	1,0	5,0
DT P17	3,500	11,114	1,235	1,0	5,0
DT P18	3,904	10,893	1,187	1,0	5,0
DT P19	3,442	10,368	1,075	1,0	5,0
DT P20	3,538	11,283	1,273	1,0	5,0
DT P21	3,192	10,671	1,139	1,0	5,0
DT P22	3,173	12,162	1,479	1,0	5,0
DT P23	3,365	10,103	1,021	1,0	5,0
DT P24	3,173	10,976	1,205	1,0	5,0
DT P25	3,500	10,756	1,157	1,0	5,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13 de la dimensión retención de los trabajadores, para sus indicadores compensación, beneficios y objetivos logrados, obtuvieron valores de la media entre 3,231 y 3,885, los valores alcanzados en la desviación estándar fueron de 10,224 y 11,901; además la varianza alcanzó de 1,045 y 1,416, en tanto el mínimo fue de 1 y el máximo de 5.

**Tabla 13:** Desviación estándar, varianza de la dimensión retención de los trabajadores

Item	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
RT P26	3,269	10,685	1,142	1,0	5,0
RT P27	3,885	10,224	1,045	1,0	5,0
RT P28	3,731	11,901	1,416	1,0	5,0
RT P29	3,231	11,818	1,397	1,0	5,0
RT P30	3,327	10,976	1,205	1,0	5,0
RT P31	3,490	10,653	1,135	2,0	5,0

Fuente: Elaboración propia

De las tablas identificadas por cada dimensión podemos concluir que se observa que de los 52 trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, con respecto a la variable gestión de talento humano, la media muestra un valor de 110.077, la varianza muestra un valor de 476,112, con un mínimo de 55 y un máximo de 150. En la dimensión integración del talento humano se obtiene una desviación estándar de 8,99; para el desarrollo del talento humano 9,54 y para la dimensión retención 5.24. Lo que nos indica la variabilidad que existen para cada dimensión.

### **Análisis descriptivo variable Desempeño Laboral**

En la tabla 14 de la dimensión eficacia laboral, para sus indicadores objetivos logrados, calidad de trabajo y uso adecuado de recursos obtuvieron valores de la media entre 3,712 y 3,865, los valores alcanzados en la desviación estándar fueron de 0,777 y 1,016; además la varianza alcanzó de 0,603 y 1,033, en tanto el mínimo fue de 1 y el máximo de 5.

**Tabla 14:** Desviación estándar, varianza de la dimensión Eficacia laboral.

Item	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
ECIA. P1	3,808	0,864	0,747	2,0	5,0
ECIA. P2	3,769	0,921	0,848	1,0	5,0
ECIA. P3	3,846	0,777	0,603	2,0	5,0
ECIA. P4	3,712	1,016	1,033	1,0	5,0
ECIA. P5	3,808	0,742	0,551	2,0	5,0
ECIA. P6	3,865	0,886	0,785	1,0	5,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 15 de la dimensión eficiencia laboral, para sus indicadores responsabilidad, nivel de conocimiento técnico y adaptabilidad del personal obtuvieron valores de la media entre 3,558 y 4,192, los valores alcanzados en la desviación estándar fueron de 0,826 y 1,073; además la varianza alcanzó de 0,683 y 1,150, en tanto el mínimo fue de 1 y el máximo de 5.

**Tabla 15** Desviación estándar, varianza de la dimensión Eficiencia laboral

Item	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
EFIC P7	3,558	0,916	0,840	2,0	5,0
EFIC P8	3,750	0,947	0,897	1,0	5,0
EFIC P9	3,885	0,855	0,732	2,0	5,0
EFIC P10	3,846	0,894	0,799	1,0	5,0
EFIC P11	3,942	0,826	0,683	2,0	5,0
EFIC P12	3,788	1,073	1,150	1,0	5,0
EFIC P13	4,038	0,862	0,744	1,0	5,0
EFIC P14	4,192	0,841	0,707	1,0	5,0
EFIC P15	4,096	0,913	0,834	1,0	5,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 de la dimensión trabajo en equipo, para sus indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajador y liderazgo obtuvieron valores de la media entre 3,962 y 4,212, los valores alcanzados en la desviación estándar fueron de 0,774 y 0,871; además la varianza alcanzó de 0,598 y 0,758, en tanto el mínimo fue de 1 y el máximo fue de 5.

**Tabla 16** Desviación estándar, varianza de la dimensión Trabajo en Equipo

Item	Media	Desv. Desviación	Varianza	Mínimo	Máximo
TE P16	4,096	0,846	0,716	2,0	5,0
TE P17	4,096	0,774	0,598	2,0	5,0
TE P18	3,962	0,839	0,704	2,0	5,0
TE P19	4,212	0,871	0,758	2,0	5,0
TE P20	4,192	0,841	0,707	1,0	5,0
TE P21	4,115	0,855	0,732	1,0	5,0

Fuente: Elaboración propia

Acercas de la variable DL, de las tablas podemos concluir que de los 52 trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, la media muestra un valor de 82,577, la varianza muestra un valor de 13,0660, la desviación estándar un valor de 170,719; con un mínimo de 48 y un máximo de 105. Para las dimensiones Eficacia laboral la desviación estándar es de (4,10661), la eficiencia laboral la desviación estándar es de 6,17 y para el trabajo en equipo la desviación estándar es de 3,89.

### **Análisis descriptivo de la GTH y sus dimensiones**

En la tabla 17 los resultados de la variable GTH, se evidencia un nivel muy alto con el 25% seguido a un nivel alto con el 21.20% de un nivel medio con el 28.80% y un nivel bajo de 25.0%. Por su parte con respecto a dimensión de integración del trabajador un nivel alto es de 30,8%, un nivel bajo de 26,9%, 23,10% nivel medio y un nivel muy alto de 19,20%, mientras que el desarrollo del trabajador indica un nivel bajo de 30,80%, nivel alto 26,90%, nivel medio y muy alto es de 21.20%, para la dimensión retención del trabajador los valores alcanzados fueron un 28,8% para nivel bajo, 25,0% alto, muy alto un 23,1% y nivel medio un 21,20%

**Tabla 17** Análisis descriptivo gestión del talento humano y sus dimensiones

Nivel de dimensión		Frecuencia	Porcentaje
GTH	Bajo.	13	25,0
	Medio.	15	28,8
	Alto.	11	21,2
	Muy alto.	13	25,0
Int. del Trabajador	Bajo.	14	26,9
	Medio.	12	23,1
	Alto.	16	30,8
Des. del trabajador	Muy alto.	10	19,2
	Bajo.	16	30,8
	Medio.	11	21,2
Retención del Trabajador	Alto.	14	26,9
	Muy alto.	11	21,2
	Bajo.	15	28,8
	Medio.	11	21,2
	Alto.	13	25,0
	Muy alto.	12	23,1

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis descriptivo del DL y sus dimensiones**

En la tabla 18 el DL se muestra en un nivel medio con el 25.0% y nivel bajo de 25.0%, nivel muy alto con un 23.1%, seguido de un nivel alto de 19.20%. Por su parte la dimensión es eficacia laboral un 30.8% en nivel bajo, nivel alto de 26.90%, un nivel muy alto con el 23.10%, y nivel medio con el 19.20%. La dimensión eficiencia laboral, muestra un nivel bajo con el 26,9%. un nivel alto con el 25,0%, nivel medio con el 25,0% un nivel alto de 23,10%. La dimensión trabajo en equipo se encuentra un nivel bajo con el 26.9%, en un nivel alto con el 25.0%, nivel medio con el 25.0%, seguido de un nivel alto de 23.1%.

**Tabla 18** Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones

Nivel de dimensión		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño Laboral	Bajo.	13	25,0
	Medio.	13	25,0
	Alto.	10	19.2
	Muy alto.	12	23.1
Eficacia Laboral	Bajo.	16	30.8
	Medio.	10	19.2
	Alto.	14	26.9
Eficiencia Laboral	Muy alto.	12	23.1
	Bajo.	14	26.9
	Medio.	13	25,0
	Alto.	12	23.1
Trabajo en equipo	Muy alto.	13	25,0
	Bajo.	14	26.9
	Medio.	12	23.1
	Alto.	15	28.8
	Muy alto.	11	21.2

Fuente: Elaboración propia

### 4.3 Prueba de hipótesis general

Hipótesis Alterna (H1).

En la tabla 18 se observa que existe significancia entre la GTH y el DL con 0,000 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), de acuerdo con la regla de decisión se rechaza la hipótesis Nula, y se acepta la hipótesis alterna, y asimismo existe una relación muy alta entre ambas variables (Rho de Spearman igual a 0,631), es decir la V1 está relacionada con la V2, es decir que una buena gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal.

**Tabla 19** Relación de la gestión del talento humano y del desempeño laboral

	Desempeño Laboral		
	Rho-Spearman	p-valor	N
Gestión del talento humano	0,631	0,000	52

Fuente: Elaboración propia

#### 4.4 Prueba de Hipótesis Específica

##### Primera Hipótesis Específica

En la tabla 19 se observa que existe significancia entre La ITH y DL con 0,000 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), de acuerdo con la regla de decisión se rechaza la hipótesis Nula, y se acepta la hipótesis Alternativa, y asimismo existe una relación muy alta entre la ITH (Rho de Spearman igual a 0,627), es decir la ITH está relacionado altamente con el DL, con una buena ITH se tendrá un buen DL en los trabajadores de DIRCETUR.

**Tabla 20** Relación entre la integración del Talento del Humano y el Desempeño Laboral

	Desempeño laboral		
	Rho-Spearman	p-valor	N
Integración del talento humano	0,627	0,000	52

Fuente: Elaboración propia

## Segunda Hipótesis Específica

En la tabla 20 se observa que existe significancia entre desarrollo del talento humano y DL con 0,000 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), de acuerdo a la regla de decisión se rechaza la hipótesis Nula, y se acepta la hipótesis Alternativa, y asimismo existe una relación muy alta entre la integración del Talento Humano (Rho de Spearman igual a 0,519), es decir el desarrollo del talento humano está relacionado altamente con el Desempeño laboral, con un buen desarrollo del talento humano se tendrá un buen desempeño laboral en los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba.

**Tabla 21** Relación en el DTH con el DL

	Desempeño laboral		
	Rho-Spearman	p-valor	N
Desarrollo del talento humano	0,519	0,000	52

Fuente: Elaboración propia

### Tercera Hipótesis Específica

En la tabla 21 se observa que existe significancia entre la RTH Y DL con 0,000 ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), de acuerdo con la regla de decisión se rechaza la hipótesis Nula, y se acepta la hipótesis Alternativa, y asimismo existe una relación muy alta entre la integración del Talento Humano (Rho de Spearman igual a 0,581), es decir la RTH está relacionado altamente con el DL, con realizar una buena RTH humano se tendrá un buen DL en los trabajadores de DIRCETUR- San Marín.

**Tabla 22** Relación de la Retención del Talento Humano y el Desempeño Laboral.

	Desempeño laboral		
	Rho-Spearman	p-valor	N
Retención del talento humano	0,581**	0,000	52

Fuente: Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

Es importante resaltar lo identificado respecto al objetivo general, que corresponde a determinar la relación entre las variables. En la presente investigación se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables. Se puede confirmar lo identificado en los antecedentes de (Paredes y Quiroz, 2021; Miranda, 2018; Herrera, 2018; Camiloaga, 2018), quienes en sus respectivas investigaciones coinciden con los resultados. Por ello, teniendo en cuenta lo planteado por Mora (2012) quien indica que la gestión del talento humano es clave dentro de la organización, dado que impulsa las capacidades de las personas brindando desafíos que se puedan superar; y sobre el desempeño laboral en base a lo indicado por More (2017) quien recalca que es importante considerar la capacitación que reciben los trabajadores, cómo un elemento indispensable para el crecimiento personal y profesional de los mismos. Esto se relaciona a lo indicado en la ley servir que tiene como finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil (El peruano, 2013). Además, teniendo en cuenta lo identificado en el análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano dónde un 53.8 % (n= 28) de los encuestados identifican la variable entre los niveles medio y bajo. Además, pese a existir una correlación entre las variables se percibe que la institución investigada requiere fortalecer la gestión del talento humano y sus dimensiones con el fin de cumplir el objetivo ligado a la ley servir que es el mejoramiento del servicio civil, en este caso para fortalecer el comercio exterior y turismo en la región San Martín y la provincia de Moyobamba.

Respecto al primer objetivo específico que identifica relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral, en la presente investigación se encontró relación significativa entre ambas variables. Es por ello, que los procesos de reclutamiento y selección de los nuevos trabajadores se viene realizando de forma oportuna y de acuerdo con lo que requiere la organización, en base a lo definido por Chiavenato (2009). Una oportuna integración del trabajador facilitará que el mismo pueda utilizar rutas de comunicación correctas e implementar eficientemente las herramientas disponibles en la organización. Teniendo en cuenta lo identificado en el

análisis descriptivo de la dimensión integración del trabajador, que identifica un 50 % (n=26) de los encuestados evalúa esta dimensión entre los niveles medio y bajo y el otro 50% (n=26) reconoce esta dimensión entre los niveles alto y muy alto. Demuestra pese a existir una correlación entre la dimensión integración del trabajador y la variable desempeño laboral, se requiere fortalecer las capacidades de la institución para facilitar la integración del trabajador al interior de la DIRCETUR Moyobamba.

Respecto al segundo objetivo específico que identifica la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral, la presente investigación indica que existe una relación significativa entre ambas variables. Teniendo en cuenta lo mencionado, estos resultados son congruentes con lo mencionado por (More, 2017; Marcias y Vidal, 2002; Miranda, 2016) sobre la importancia de las capacitaciones, la orientación y acompañamiento de los mandos superiores y el brindar remuneraciones con respecto a la productividad, es decir, incentivos y recompensas. Por lo que, son importantes para que el trabajador pueda crecer en conocimiento y potenciar todo lo aprendido, creando una cadena de conocimiento para futuros trabajadores. Teniendo en cuenta lo identificado en el análisis descriptivo de la dimensión desarrollo del trabajador, que identifica un 52 % (n=27) de los encuestados reconoce esta dimensión entre los niveles medio y bajo y el otro 48.10% (n=25) reconoce esta dimensión entre los niveles alto y muy alto. Por ello se infiere que, pese a que la correlación entre la dimensión desarrollo del trabajador y la variable desempeño laboral es alta, se debe fomentar crear cursos y capacitaciones el cual favorezca a los trabajadores y los mantenga actualizados de todo lo referente y los últimos acontecimientos de la entidad.

Respecto al cuarto objetivo específico que identifica relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral, la presente investigación indica que existe una relación significativa entre ambas variables. Es importante tener en cuenta lo mencionado por Robbins y Coulture (2014) comentan que, para lograr una retención laboral oportuna, se necesita de un clima laboral oportuno que genere equipos agradables, que prioricen el bienestar del trabajador en todos los niveles, valorando su potencial mediante su fortalecimiento continuo, esto sumado a lo mencionado por Kynd et al. (2009)

quien indica que los procesos al interior de la organización deben de ser dinámicos y constantes. Teniendo en cuenta lo identificado en el análisis descriptivo de la dimensión retención del trabajador, que identifica que un 50 % (n=26) de los encuestados reconoce esta dimensión entre los niveles medio y bajo y el otro 50% (n=26) reconoce esta dimensión entre los niveles alto y muy alto. Podemos demostrar que pese a existir una correlación entre la dimensión retención del trabajador y la variable desarrollo del trabajador, se requiere fortalecer las capacidades de la institución para contar con una oportuna retención del trabajador al interior de la DIRCETUR Moyobamba. Para finalizar esta discusión es importante resaltar la dinámica laboral al interior de los organismos estatales, tales como la alta rotación laboral debido a factores políticos, la corta duración de los contratos del personal debido a los presupuestos asignados, entre otros factores a considerar, los cuáles muy probablemente influyan en la retención de los trabajadores al interior de las instituciones estatales.

Con respecto a las limitaciones, la muestra de la investigación consta de 52 personas, para efectos de la investigación cumple con lo mínimo requerido, pero en aras de la rigurosidad sólo se contó con una institución, por lo que, estos resultados no podrían generalizarse a las instituciones públicas, dado que produciría un sesgo. Dado el número de personas disponibles en la DIRCETUR Moyobamba no se pudo contar con más personas para la muestra, lo cual limita el alcance y representatividad de nuestra investigación. Una limitación para la implementación de la actividad ha sido el tiempo disponible para poder tomar los instrumentos utilizados en la presente investigación. Dado que ha dependido de la disponibilidad de los 52 trabajadores encuestados de la DIRCETUR Moyobamba.

A nivel del uso de las herramientas, faltó hacer un proceso más riguroso de validación y fiabilidad de los ítems y que estos se ajusten a un análisis factorial exploratorio previo, lo cual se muestra en la matriz de componente de la rotación

Con respecto al equipo técnico, hubo dificultades en la coordinación de las actividades propuestas para la presente investigación, esto dificultó la finalización de las tareas de acuerdo con los plazos establecidos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1 Se concluye que existe relación significativa entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la DIRCETUR-Moyobamba.
- 6.2 Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión integración de los trabajadores y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la DIRCETUR-Moyobamba.
- 6.3 Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de los trabajadores y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la DIRCETUR-Moyobamba.
- 6.4 Se concluye que existe relación significativa entre la dimensión retención de los trabajadores y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la DIRCETUR-Moyobamba.
- 6.5 Concluyendo finalmente que la utilidad de esta investigación se basa en los alcances que brinda respecto a las variables estudiadas específicamente en la DIRCETUR-Moyobamba.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1 Dado los resultados de la presente investigación y en base a los antecedentes identificados, se sugiere a los futuros investigadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Cesar Vallejo explorar más variables de correlación ligadas a la temática planteada, dado que los resultados de las investigaciones previas dan como resultado una correlación entre las variables estudiadas, se sugiere evaluar otros factores asociados a la gestión del talento humano como al desempeño laboral.
- 7.2 Se sugiere a los futuros investigadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Cesar Vallejo explorar los factores asociados a la integración de los trabajadores de entidades públicas en Perú y en especial en la región Moyobamba.
- 7.3 Se sugiere a los futuros investigadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Cesar Vallejo explorar los factores asociados a la retención de los trabajadores de entidades públicas en Perú y en especial en la región Moyobamba.
- 7.4 Se sugiere a los futuros investigadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Cesar Vallejo explorar los factores asociados al desarrollo de trabajadores de entidades públicas en Perú y en especial en la región Moyobamba.
- 7.5 Se sugiere a los futuros investigadores de la facultad de ciencias empresariales de la universidad Cesar Vallejo e investigadores de gestión pública indagar sobre los efectos de ley servir en la gestión del talento humano y el desarrollo laboral de entidades públicas en Perú y en especial en la región Moyobamba.
- 7.6 Se sugiere a la DIRCETUR-Moyobamba en base a lo identificado en la investigación, tenga en cuenta los resultados relativamente buenos, especialmente la dimensión desarrollo del personal, para que puedan elaborar programas de intervención y fortalecer esta dimensión en su organización.

## REFERENCIAS

- Alonso-Carbonell, L., García-Milian, A., López-Puig, P, & Amador-González, A. (2018). Caracterización de la gestión del talento humano en el Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba. *Horizonte sanitario*, 17(2), 151-160. <https://doi.org/10.19136/hs.a17n2.2042>
- Aoun Chong, L. "Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017." (2017).
- Bendezú-Pacífico, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Berrú Ushiñahua, M., & Córdova Hernández, M. (2017). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel EIRL de la ciudad de Tarapoto 2014.
- Camiloaga, J. (2018). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Servidores de la UGEL Ambo, Huánuco, 2018.
- Crisóstomo, M. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia. Hospital Regional de Huacho, para obtener el grado de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho–Perú.
- Frías Pérez, E. (2021). Gestión del talento humano y calidad de vida laboral en el sector calzado (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Herrera, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en servidores públicos de la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2018.
- Legales, N. (2014). El peruano. Decreto Supremo Legislativo, (014-2017).
- Macias, A., & Vidal, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una visión desde la psicología organizacional. *Revista cubana de psicología*, 19(3.2002).
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado en 08 de noviembre de 2022.
- Miranda, N. (2018). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño

- laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018.
- Morales, D. (2016). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal que labora en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias–SAMU, 2015.
- Muñoz Vera, L. (2015). Análisis Del Desarrollo De La Gestión Del Talento Humano Y La Incidencia En El Desempeño Laboral Del Personal Administrativo Del Hospital Del IESS De Babahoyo (Master's thesis, Babahoyo UTB).
- Osorio Madera, J. M. (2021). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Tambopata, 2021.
- Panduro Bernazza, J. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020.
- Panduro, E. (2022). Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba, 2022
- Paredes, P. & Quiro, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Ramírez Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1)<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>
- Ramos, N., & Calixta, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.
- Tulcan, S., & Guerrero, J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionarios de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2).
- Yzquierdo Fuentes, H., & Vásquez Díaz, Y. (2018). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2018.

# **ANEXOS**

Figura 1 Matriz de consistencia

¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022	Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur- Moyobamba, 2022.	Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores de Dircetur-Moyobamba, 2022.	VI: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Integración de Trabajador	Planeación Reclutamiento de personal Selección de personal	<b>Tipo de estudio</b> Correlacional <b>Diseño de investigación</b> No experimental-transversal <b>Área de estudio</b> Dircetur-Moyobamba <b>Población y muestra</b> 52 trabajadores <b>Valoración estadística</b> Sperman 63% de confiabilidad	
					Desarrollo de los trabajadores		Orientación Capacitación Desarrollo de personal
					Retención de los trabajadores		Compensación Beneficios Objetivos logrados
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicos</b>	V2: DESEMPEÑO LABORAL				
¿Cuál es la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022?	Identificar la relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022.	La integración del talento humano y el desempeño laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022.			Eficacia Laboral		Objetivos logrados Calidad de trabajo Uso adecuado de recursos
¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022?	Identificar la relación entre el desarrollo de los trabajadores y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur- Moyobamba, 2022?	El desarrollo del talento humano y el desempeño laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022.			Eficiencia Laboral		Responsabilidad Nivel de conocimiento técnico Adaptabilidad del personal
¿Cuál es la relación entre la retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022?	Identificar la relación entre la retención del talento y el desempeño laboral de los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022	La retención del talento humano y el desempeño laboral se relaciona significativamente en los trabajadores de Dircetur-Moyobamba,2022			Trabajo en equipo		Conocimiento del trabajo Calidad del trabajador Liderazgo

Figura 2 Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión de Talento Humano	Mora (2012). Resalta que la gestión del talento humano es de utilidad estratégica e importante para lidiar con los nuevos retos que impone el medio. Sirve para impulsar el nivel de excelencia, las competencias particulares según las pretensiones operativas donde se garantice el avance y gestión del potencial de los trabajadores.	La primera variable del presente estudio se medirá debido a las tres dimensiones propuestas por el citado autor, del cual se realizó un ítem por cada indicador. La finalidad es realizar una encuesta a la población de estudio empleando como instrumento un cuestionario de preguntas.	Integración de Trabajador	Planeación	1,2,3,4,5	Ordinal
				Reclutamiento de personal	6,7,8,9	
				Selección de personal	10,11,12,13	
			Desarrollo de los trabajadores	Orientación	14,15,16,17,18	
				Capacitación	19,20,21,22	
				Desarrollo de personas	23,24,25	
			Retención de los trabajadores	Compensación	26,27,28	
				Beneficios	29,30,31	
Desempeño laboral	Rivera (2015) señala que el DL se calcula en la cantidad de trabajos realizados y la calidad de estos, considerando el mérito logrado por el trabajador. Teniendo en cuenta esta definición operacional de las variables se busca encontrar la relación que tienen ambas.	La segunda variable del presente estudio se medirá debido a las tres dimensiones propuestas por los autores mencionados, del cual se realizó un ítem por cada indicador. La finalidad es realizar una encuesta a la	Eficacia Laboral	Objetivos logrados	1,2,3	
				Calidad de trabajo	4,5,6	
			Eficiencia Laboral	Uso adecuado de recursos	7,8,9	
				Responsabilidad	10,11	
				Nivel de conocimiento técnico.	12,13	
				Adaptabilidad del personal	14,15	
			Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo	16,17	
				Calidad de servicio	18,19	
				Liderazgo	20,21	

Fuente: Dimensiones e indicadores Gestión de talento humano y desempeño laboral de la municipalidad provincial de Tambopata, 2021

Figura 3 Instrumento de recolección de datos

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA ACADEMICA DE ADMINISTRACION**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

El presente cuestionario se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR-Moyobamba. Esta información se mantendrá en reserva y si desarrolla el presente cuestionario estará expresando su decisión de participar. Por tal motivo pedimos pueda responder con sinceridad. Si tuviera dudas respecto a la investigación puede contactarse con Estefanie Samantha Valenzuela Coblenz y Elver Piero Ramírez Collaton a través de los correos [esvalenzuelav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:esvalenzuelav@ucvvirtual.edu.pe) y [ep Ramirezc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ep Ramirezc@ucvvirtual.edu.pe)

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>						
N°	Items	Escala de Valoración				
	<b>INTEGRACION DE TRABAJADORES</b>	1	2	3	4	5
	<b>Planeación</b>					
1	Para el proceso de planificación de DIRCETUR consideran los planes operativos anuales y sistemas de recursos humanos					
2	Las estrategias asumidas por las gerencias se encuentran alineadas con los objetivos de DIRCETUR					
3	DIRCETUR evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidad y Oficinas					
4	Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades					
5	Los recursos monetarios que asignan a DIRCETUR para los puestos de trabajos son adecuados					
	<b>Reclutamiento de Personal</b>					
6	En DIRCETUR se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo					
7	Para iniciar con el reclutamiento de personal, DIRCETUR tiene la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente					
8	Las convocatorias de personal que realiza DIRCETUR incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación					
9	DIRCETUR cumple con publicar las ofertas laborales en la página web Talento Perú y de difundirlo por otros medios					
	<b>Selección del Personal</b>					

10	El proceso de selección de DIRCETUR se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional					
11	Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo					
12	Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado					
13	En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante					
	<b>DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Orientación</b>					
14	El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido					
15	Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo					
16	DIRCETUR da a conocer su visión, misión, objetivos y planes de trabajo					
17	Se realiza recorrido de las instalaciones de DIRCETUR con el nuevo personal					
18	DIRCETUR realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina					
	<b>Capacitación</b>					
19	En DIRCETUR se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores					
20	Las capacitaciones que brinda DIRCETUR priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal					
21	DIRCETUR realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos					
22	DIRCETUR acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarde relación con las funciones del puesto que ocupa					
	<b>Desarrollo de personas</b>					
23	De acuerdo con las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad					
24	DIRCETUR brinda ayuda para prepararse ante futuras responsabilidades					
25	DIRCETUR realiza la rotación de cargos					
	<b>RETENCION DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b>Compensación</b>					
26	Considera Ud. que a los trabajadores de DIRCETUR se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones					
27	Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes					
28	Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo con la Ley					
	<b>Beneficios</b>					
29	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en DIRCETUR					
30	Se reconoce los logros obtenidos por los servidores					
31	Se realizan actividades de bienestar social para los servidores					

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
N°	Items	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>EFICACIA LABORAL</b>					
	<b>Objetivos logrados</b>					
1	Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de DIRCETUR					
2	Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programas de DIRCETUR					
3	Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo con lo planificado por DIRCETUR					
	<b>Calidad de Trabajo</b>					
4	Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes					
5	Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas					
6	Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos					
	<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	1	2	3	4	5
	<b>Uso adecuado de recursos</b>					
7	Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada					
8	Considera usted que DIRCETUR realiza las actividades utilizando correctamente los recursos					
9	Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios					
	<b>Responsabilidad</b>					
10	Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue DIRCETUR					
11	Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo					
	<b>Nivel de conocimiento técnico</b>					
12	Considera usted que las capacitaciones recibidas por DIRCETUR han fortalecido parte de su conocimiento técnico					
13	Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto					
	<b>Adaptabilidad del personal</b>					
14	Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión					
15	Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	1	2	3	4	5
	<b>Conocimiento del trabajo</b>					
16	Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en					

	equipo					
17	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado					
	<b>Calidad de servicio</b>					
18	Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano					
19	Considera usted que la actitud que tiene como trabajador hacia la ciudadanía es de calidad					
	<b>Liderazgo</b>					
20	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta					
21	Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					

# Anexo 1 Validación de juicio de expertos

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

### DATOS GENERALES:

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Albuquerque Arana Fausta Elizabeth	Docente UCV Filial Chepén	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano	Osorio (2021)
Título del estudio: <b>Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022.</b>			

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIÓN ALIADA		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA				
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INTEGRACIÓN DE TRABAJADORES	Planación	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre																					
				X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
		Reclutamiento de Personal		X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
				X			X			X			X			X			X			X		
DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES	Selección del Personal	X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
	Orientación	X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
Capacitación	X			X			X			X			X			X			X					
	X			X			X			X			X			X			X					
	X			X			X			X			X			X			X					
Desarrollo de personas	X			X			X			X			X			X			X					
	X			X			X			X			X			X			X					
	X			X			X			X			X			X			X					
RETECIÓN DE LOS TRABAJADORES	Compensación	X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
	Beneficios	X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				
		X			X			X			X			X			X			X				

Legenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Tarapoto 01/07/2022	26631065		982074695
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Figura 4 Validación de instrumentos

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Alburuqueque Arana Fausta Elizabeth	Docente UCV Filial Chapén	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Osorio (2021)
Título del estudio: <b>Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR-Moyobamba, 2022</b>			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA						
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B		
Desempeño laboral	EFICACIA LABORAL	Objetivos logrados	Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de DIRCETUR. Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programadas de DIRCETUR. Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo con lo planificado por DIRCETUR.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	X			X			X			X			X			X			X			
					X			X			X			X			X			X			X			X
					X			X			X			X			X			X			X			X
	Calidad de Trabajo	Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes. Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas. Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.	X			X			X			X			X			X			X			X		
			X			X			X			X			X			X			X			X		
			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Uso adecuado de recursos	Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada. Considera usted que DIRCETUR realiza las actividades utilizando correctamente los recursos. Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios.	X			X			X			X			X			X			X			X		
			X			X			X			X			X			X			X			X		
			X			X			X			X			X			X			X			X		

EFICIENCIA LABORAL	Responsabilidad	Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue DIRCETUR. Considera usted que asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo.	X			X			X			X			X			X			X			X	
			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Nivel de conocimiento técnico	Considera usted que las capacitaciones recibidas por DIRCETUR han fortalecido parte de su conocimiento técnico. Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto.	X			X			X			X			X			X			X			X	
			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Adaptabilidad del personal	Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión. Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo.	X			X			X			X			X			X			X			X	
			X			X			X			X			X			X			X			X	
	TRABAJO EN EQUIPO	Conocimiento del trabajo	Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo. Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.	X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X
		Calidad de servicio	Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano. Considera usted que la actitud que tiene como trabajador hacia la ciudadanía es de calidad.	X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X
	Liderazgo	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta. Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X			X			X			X			X			X			X			X	
			X			X			X			X			X			X			X			X	

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

<b>Tarapoto 01/07/2022</b>	<b>26631065</b>		<b>982074695</b>
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
PEREYRA GONZALES TONY VENANCIO	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Osoorio (2021)
Título del estudio: <b>Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR-Moyobamba, 2022</b>			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			INTENCIONALIDAD			CONSISTENCIA			COHERENCIA			METODOLOGÍA		
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
				(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre																										
Desempeño laboral	EFICACIA LABORAL	Objetivos logrados	Considera usted que se cumplen con eficacia las metas y actividades programadas de DIRCETUR.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted que se cumplen de forma adecuada y oportuna con las actividades financieras programadas de DIRCETUR.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo con lo planificado por DIRCETUR.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Calidad de Trabajo	Considera usted que realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted, que los trabajadores ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted que se cumple con la entrega de trabajos asignados plasmando calidad en ellos.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Uso adecuado de recursos	Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
			Considera usted que DIRCETUR realiza las actividades utilizando correctamente los recursos.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
		Responsabilidad	Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue DIRCETUR.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			Considera usted que las capacitaciones recibidas por DIRCETUR han fortalecido parte de su conocimiento técnico.		X			X			X			X			X			X			X			X			X	
EFICIENCIA LABORAL	Nivel de conocimiento técnico	Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Adaptabilidad del personal	Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
TRABAJO EN EQUIPO	Conocimiento del trabajo	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
	Calidad de servicio	Considera usted que la actitud que tiene como trabajador hacia la ciudadanía es de calidad.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impulso al lograr una meta.		X			X			X			X			X			X			X			X			X		
Liderazgo	Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.		X			X			X			X			X			X			X			X			X			

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

<b>X</b>	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Tarapoto, 02 /06/2022	05390926		961939676
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Fasanando Puyo Tercero	Docente – Universidad Nacional de San Martín	Cuestionario sobre Gestión del Talento Humano	Osorio (2021)
Título del estudio: <b>Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR- Moyobamba, 2022.</b>			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	VALIDACIÓN																					
				CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA					
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	INTEGRACION DE TRABAJADORES	Planeación	Para el proceso de planificación de DIRCETUR consideran los planes operativos anuales y sistemas de recursos humanos.			X			X						X		X			X			X		
			Las estrategias asumidas por las gerencias se encuentran alineadas con los objetivos de DIRCETUR.			X			X			X			X		X		X			X			X
			DIRCETUR evalúa las necesidades reales del personal para cubrir requerimientos de las Unidades y Oficinas.			X			X			X			X		X		X			X			X
			Se elabora los perfiles de puestos acorde a las necesidades.			X			X			X			X		X		X			X			X
			Los recursos monetarios que asignan a DIRCETUR para los puestos de trabajos son adecuados.			X			X			X			X		X		X			X			X
	Reclutamiento de Personal	En DIRCETUR se realizan coordinaciones de reclutamiento para atraer candidatos para cubrir un nuevo puesto de trabajo.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre			X			X			X			X		X		X			X			X
		Para iniciar con el reclutamiento de personal, DIRCETUR tiene la información de los trabajadores que laboran de manera permanente y no permanente.				X			X			X			X		X		X			X			X
		Las convocatorias de personal que realiza DIRCETUR incluyen el perfil de puesto, funciones, remuneración, lugar de prestación de servicios, modalidad de contratación, cronograma y las etapas del procedimiento de contratación.				X			X			X			X		X		X			X			X
		DIRCETUR cumple con publicar las ofertas laborales en la página web Talento Perú y de difundirlo por otros medios.				X			X			X			X		X		X			X			X
		El proceso de selección de DIRCETUR se lleva a cabo respetando el principio de imparcialidad, igualdad y ética profesional.				X			X			X			X		X		X			X			X
DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES	Selección Personal	Las evaluaciones llevadas a cabo para la selección de un personal son las adecuadas para seleccionar un personal idóneo.			X			X			X			X		X		X			X			X	
		Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son las adecuadas para cumplir con el perfil solicitado.				X			X			X			X		X		X			X			X
		En el proceso de selección de personal se toma en consideración la experiencia, habilidades y actitud del postulante.				X			X			X			X		X		X			X			X
	Orientación	El nuevo personal pasa por un proceso de inducción, es decir de aprendizaje y/o adecuación al cargo asumido.				X			X			X			X		X		X			X			X
		Se identifica adecuadamente las funciones que debe cumplir en cada puesto de trabajo.				X			X			X			X		X		X			X			X
		DIRCETUR da a conocer su visión, misión, objetivos y planes de trabajo.				X			X			X			X		X		X			X			X
	Capacitación	Se realiza recorrido de las instalaciones de DIRCETUR con el nuevo personal.				X			X			X			X		X		X			X			X
		DIRCETUR realiza la presentación del nuevo personal ante el jefe inmediato y compañeros de oficina.				X			X			X			X		X		X			X			X
		En DIRCETUR se realizan capacitaciones dirigida a los trabajadores.				X			X			X			X		X		X			X			X
		Las capacitaciones que brinda DIRCETUR priorizan las necesidades de fortalecimiento del personal.				X			X			X			X		X		X			X			X
Desarrollo de personas	DIRCETUR realiza programas de desarrollo personal para los trabajadores, como cursos externos.				X			X			X			X		X		X			X			X	
	DIRCETUR acepta y asume el costo de la capacitación que los trabajadores solicitan siempre y cuando guarden relación con las funciones del puesto que ocupa.				X			X			X			X		X		X			X			X	
	De acuerdo con las capacidades obtenidas, los trabajadores pueden asumir cargos de mayor complejidad.				X			X			X			X		X		X			X			X	
RENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	Compensación	DIRCETUR realiza la rotación de cargos.				X			X			X			X		X			X			X		
		Considera Ud. que a los trabajadores de DIRCETUR se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones.				X			X			X			X		X		X			X			X
		Los pagos de planilla se efectúan en la fecha programada por Ley y normas correspondientes.				X			X			X			X		X		X			X			X
Beneficios	Las negociaciones colectivas se respetan de acuerdo con Ley.				X			X			X			X		X		X			X			X	
	Se reconoce el esfuerzo y empeño que el servidor aporta en DIRCETUR.				X			X			X			X		X		X			X			X	
	Se reconoce los logros obtenidos por los servidores.				X			X			X			X		X		X			X			X	
		Se realizan actividades de bienestar social para los servidores.				X			X				X		X		X			X			X		

**Leyenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

X	Procede su aplicación.
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjunten.
	No procede su aplicación.

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Tarapoto 21/06/2022	01146693		920072646
Lugar y fecha	DNI. No.	Firma y sello del experto	Teléfono

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del especialista</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor(a) del instrumento</b>
Fasanando Puyo Tercero	Docente – Universidad Nacional de San Martín	Cuestionario sobre Desempeño Laboral	Osorio (2021)
Título del estudio: <b>Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de DIRCETUR-Moyobamba, 2022</b>			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA					
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	
Desempeño laboral	EFICACIA LABORAL	Objetivos logrados	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	X			X			X			X			X			X			X			
				X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X
		X				X			X			X			X			X			X			X	
		X				X			X			X			X			X			X			X	
		X				X			X			X			X			X			X			X	
	Uso adecuado de recursos	Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR utilizan los recursos materiales de la forma más adecuada.		X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que los trabajadores de DIRCETUR cumplen la programación adecuada para pagos de bienes y servicios.		X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X
				X			X			X			X			X			X			X			X

EFICIENCIA LABORAL	Responsabilidad	Considera usted que existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue DIRCETUR.	X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones según el grado de responsabilidad de su cargo.	X			X			X			X			X			X			X			X
	Nivel de conocimiento técnico	Considera usted que las capacitaciones recibidas por DIRCETUR han fortalecido parte de su conocimiento técnico.	X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que posee le permite desarrollar un buen trabajo en su puesto.	X			X			X			X			X			X			X			X
	Adaptabilidad del personal	Considera que logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan por cambio de gestión.	X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que se adecua con facilidad a otras áreas de trabajo.	X			X			X			X			X			X			X			X
TRABAJO EN EQUIPO	Conocimiento del trabajo	Considera usted que los conocimientos adquiridos en trabajos realizados en cargos similares ayudan a mejorar el trabajo en equipo.	X			X			X			X			X			X			X			X
		Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.	X			X			X			X			X			X			X			X
	Calidad de servicio	Considera usted que el trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.	X			X			X			X			X			X			X			X
		Considera usted que la actitud que tiene como trabajador hacia la ciudadanía es de calidad.	X			X			X			X			X			X			X			X
Liderazgo	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta.	X			X			X			X			X			X			X			X	
	Considera usted que realiza propuestas que originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X			X			X			X			X			X			X			X	

**Legenda:** M: Malo R: Regular B: Bueno

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Tarapoto 21/ 06 /2022	01146693		920072646
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. Nº</b>	<b>Firma y sello del experto</b>	<b>Teléfono</b>

Figura 5 Escalas de valoración

ENCUESTADOS	ITEM																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	SUMA	
1	4	5	3	4	2	1	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	2	2	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	108
2	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	114	
3	4	5	3	4	2	1	1	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	101		
4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	115		
5	4	5	3	5	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	110		
6	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	4	4	116		
7	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	133		
8	2	3	1	2	1	1	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	1	1	4	2	2	2	2	73		
9	4	3	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	2	107		
10	4	3	2	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	2	3	5	5	3	4	114		
11	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	5	5	3	135		
12	5	5	4	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	5	5	2	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	4	4	1	87		
13	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	126	
14	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	145		
15	4	4	5	5	4	5	5	4	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	131		
16	4	3	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	111		
17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	100		
18	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	122		
19	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	129		
20	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	131		
21	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	139		
22	4	4	5	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	107	
23	3	4	3	3	3	2	2	5	5	3	4	4	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	2	5	3	2	3	107	
24	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	4	4	2	5	3	4	4	5	5	3	4	135	
25	4	4	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	2	3	4	3	4	3	5	5	4	4	121		
26	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	92		
27	3	3	4	4	3	2	2	4	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	1	2	1	3	2	5	4	2	2	83	
28	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	130	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150		
30	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	108	
31	5	4	3	3	3	2	3	4	5	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	3	104	
32	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	3	86		
33	4	3	3	3	2	2	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	102	
34	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132	
35	4	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	3	3	106	
36	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	114	
37	5	4	4	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	132	
38	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	122	
39	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
40	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	120	
41	5	5	3	4	2	2	3	4	5	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	67	
42	1	2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	1	1	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	59	
43	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	122		
44	2	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	55	
45	5	4	3	3	1	1	1	5	5	4	3	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	5	1	1	1	2	2	73	
46	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	5	4	3	1	4	1	5	2	5	1	1	1	1	2	76
47	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	127	
48	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	5	3	3	2	3	3	82	
49	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	127	
50	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	107
51	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	103	
52	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	119	
VARIANZA	1.048	0.835	0.818	0.874	0.885	1.485	1.516	0.845	1.075	0.967	0.835	0.803	1.116	0.862	0.717	1.194	1.212	1.164	1.054	1.249	1.117	1.451	1.001	1.182	1.135	1.120	1.025	1.389	1.370	1.182	1.113		
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS	33.639																																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	466.956																																

Coefficiente de contabilidad del cuestionario	0.957
Número de ítems del instrumento	31
Sumatoria de las varianzas de los ítems	33.6385
Varianza total del instrumento	466.956

0.957 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

ENCUESTADOS	ITEM																					SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	79
2	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	88
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	80
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	95
6	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	82
7	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	98
8	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
9	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
10	4	5	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	82
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	104
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	96
13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	94
14	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	100
15	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	86
16	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	83
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	71
18	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	87
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	71
20	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	96
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	84
22	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	80
23	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	92
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
25	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	92
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	61
27	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	79
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
30	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	74
31	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	93
32	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	65
33	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	66
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	87
35	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	84
36	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
37	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	93
38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	5	86
39	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	84
40	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	84
41	4	3	3	5	4	5	3	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	88
42	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	5	5	3	63
43	2	2	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	82
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	3	61
45	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	1	1	51
46	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	5	4	4	5	4	48
47	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	65
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	82
49	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	81
50	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	90
51	5	5	5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	77
52	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	85
VARIANZA	0.732	0.831	0.592	1.013	0.540	0.770	0.824	0.880	0.717	0.784	0.670	1.128	0.729	0.694	0.818	0.702	0.587	0.691	0.744	0.694	0.717	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS	15.86																					
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	167.44																					

Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	0.951
Número de ítems del instrumento	21
Sumatoria de las varianzas de los ítems	15.86
Varianza total del instrumento	167.44

0.951 Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad

Figura 6 Coeficiente de correlación de Spearman

Coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
-0.01 a -0.19	Correlación positiva muy baja
-0.20 a -0.39	Correlación positiva baja
-0.40 a -0.69	Correlación positiva moderada
-0.70 a -0.89	Correlación positiva alta
-0.90 a -0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 7 Carta de autorización

 <p><b>San Martín</b> GOBIERNO REGIONAL</p>	<p><b>GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN</b></p> <p><b>DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO DE SAN MARTÍN</b></p> <p><i>"Año del Fortalecimiento de la Seguridad Nacional"</i></p>
--	---

Moyobamba, 04 de Julio 2022

**OFICIO N°. 0128 - 2022-GRSM/DIRCETUR-SM**

SEÑOR:  
**Mg. JULIO ALBERTO ESCALANTE TORRES**  
Coordinador de la Escuela Profesional de Administración  
Universidad Cesar Vallejo  
Tarapoto.-

ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION.

REF: OFICIO No. 001-2022/CCPA-UCVSAN MARTIN

Es grato dirigirme a usted, saludandole cordialmente a nombre de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-SM, para comunicarle que la solicitud presentada por los alumnos **Ramírez Collaton Elver Piero Y Valenzuela Coblentz Estefanie Samantha**, estudiantes del IX ciclo de la carrera Profesional de Administración, ha sido aceptada satisfactoriamente, por lo que se autoriza el nombre e información de la institución para el desarrollo del proyecto de investigación **Relación De La Gestión Del Talento Humano y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De Dircetur - Moyobamba 2022 "**.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
GARCIA ASAD Milner FAU  
20531375808 hard  
Motivo: SOY EL AUTOR DEL DOCUMENTO  
Fecha: 05/07/2022 13:02:16-0500

MGA/ebch

---



Documento Nro: 009-2022653861. Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.  
<https://verificarfirma.regionسانmartin.gob.pe/?codigo=0f207ab3qe933c406aq85e9qaaa2c3fb479f>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

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

Yo, JOSE JOEL CRUZ TARRILLO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "RELACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE DIRCETUR- MOYOBAMBA, 2022", cuyos autores son RAMIREZ COLLATON ELVER PIERO, VALENZUELA COBLENTZ ESTEFANIE SAMANTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 15 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JOSE JOEL CRUZ TARRILLO <b>DNI:</b> 45431471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6372-5055	Firmado electrónicamente por: JCRUZTA11 el 06- 12-2022 17:45:35

Código documento Trilce: TRI - 0441327