



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en  
una entidad del estado, Lima, 2022**

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

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Anastacio Cordova, Jessica Elizabeth ([orcid.org/0000-0001-9272-4345](https://orcid.org/0000-0001-9272-4345))

**ASESOR:**

Dr. Guizado Oscoco, Felipe ([orcid.org/0000-0003-3765-7391](https://orcid.org/0000-0003-3765-7391))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios por darme la fortaleza y salud para lograr mi maestría, también agradecer a mi esposo Juniors, que siempre me brindo su apoyo incondicional y mi hijo Gael, quien me inspiró a seguir creciendo profesionalmente en mi vida. De igual modo, a mi madre por ser una mujer luchadora y por enseñarme a superarme para ser una mejor persona.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco sinceramente al Dr. Guizado Oscco Felipe, por su aporte en la elaboración de mi tesis y a la universidad Cesar Vallejo por la organización del programa de Maestría en Gestión Pública.

<b>Índice de contenidos</b>	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	15
3.3. Población y muestra	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	17
4.5 Procedimientos	18
4.6. Método de análisis de datos	19
4.7 Aspectos éticos	19
<b>IV RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>33</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>47</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>55</b>
Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumento: Gestión del Talento Humano	
Anexo 4. Instrumento: Desempeño laboral	
Anexo 5: Bas de datos de los instrumentos	
Anexo 6: Captura de pantalla SPSS resultados inferenciales	
Anexo 7: Certificado de validación de instrumentos	

	Índice de tablas	Pág.
Tabla 1	Interpretación de coeficiente de Alfa de Cronbach	18
Tabla 2	Confiabilidad del cuestionario Gestión del Talento Humano	18
Tabla 3	Confiabilidad del cuestionario Desempeño Laboral	18
Tabla 4	Distribución de frecuencias del nivel de gestión del talento humano	20
Tabla 5	Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano	21
Tabla 6	Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral	22
Tabla 7	Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones del desempeño laboral	23
Tabla 8	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova $n > 50$	24
Tabla 9	Correlación: conocimiento del talento humano y desempeño laboral	25
Tabla 10	Correlación: conocimiento del talento humano y desempeño laboral	26
Tabla 11	Correlación: habilidad del talento humano y desempeño laboral	26
Tabla 12	Correlación: motivación del talento humano y desempeño laboral	27
Tabla 13	Correlación: actitudes del talento humano y desempeño laboral	28

	Índice de figuras	Pág.
Figura 1	Porcentajes del nivel de gestión del talento humano	20
Figura 2	Porcentajes de las dimensiones gestión del talento humano	21
Figura 3	Porcentajes del nivel de desempeño laboral	22
Figura 4	Porcentajes dimensiones del desempeño laboral	23

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una Entidad del Estado, Lima, 2022. Este estudio desarrolló una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 60 colaboradores del área de desarrollo y bienestar personal de una Entidad del Estado. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados mostraron que, el 75% de los colaboradores indicaron un nivel bueno en la gestión del talento humano y el 66,67% un nivel bueno en desempeño laboral. Además, se realizó la Rho de Spearman de las mismas variables, donde se obtuvo una correlación significativa de ,858 y una sig de,000. Se concluyó que, existe relación significativa muy alta entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

**Palabras clave:** gestión, talento humano, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and work performance in a pandemic in a State Entity, Lima, 2022. This study developed a methodology of quantitative approach, basic type, correlational descriptive level, non-experimental and cross-sectional design, the sample was made up of 60 collaborators from the area of development and personal well-being of a State Entity. The instrument used was the questionnaire. The results showed that 75% of employees indicated a good level in human talent management and 66.67% a good level in job performance. In addition, Spearman's Rho of the same variables was performed, where a correlation significant, 858 and a sig of ,000 were obtained. It was concluded that there is no significant relationship between human talent management and work performance in a pandemic in a State Entity, Lima, 2022.

**Keywords:** Management, human talent, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se ha evidenciado lo importante de cambiar de paradigmas en todos los aspectos que se vinculan a la organización, entre ellos se destaca el talento humano, (Castro y Delgado, 2020). En este sentido, la estructura funcional de las entidades se ve en la necesidad de implantar herramientas adecuadas a los cambios que se viven a nivel mundial y de esta manera fijar nuevas estrategias al personal, (Álvarez 2018).

Partiendo de lo antes señalado, se puede comprobar el problema que se genera cuando no se le toma importancia a dicha gestión, ya que afecta directamente en el desempeño laboral, (Casana y Carhuancho, 2019).

En la actualidad se vive un proceso post pandemia que ha colocado a todos los países a una reapertura económica mediante políticas institucionales que integren una excelente gestión, permitiendo un mejor desempeño en sus labores, económico y social (Tomcikova, 2021). Esto generalmente implica, que la gestión de valor de recurso humano de dicha empresa debe regirse en un procedimiento de reinventarse para un apoyo más amplio en el desarrollo de un mejor dominio, la enseñanza de una cultura establecida en la autoasistencia y la seguridad, comunicación como base de la interacción humana, (Díaz y Bustamante, 2018 & Tejada 2020).

En ese sentido, esta gestión (T.H.) es una inquietud para la gestión y la microeconomía, siendo que dichos modelos, así como las estrategias van evolucionado. Por ello, el logro de los objetivos corporativos, así como su su elección se condiciona a la existencia de nuevos objetivos para la medición e identificación de sus habilidades, teniendo en cuenta que la identificación que la matriz inicial de medición permitirá establecer el patrón que llevará directamente a cumplir con los objetivos deseados.

A nivel nacional, la gran mayoría de organizaciones se viene desarrollando de manera inadecuada las estrategias del recurso humano, lo cual afecta de manera desestimativa en todo el desempeño que realizan los trabajadores, esto quiere decir que no se siguen procedimientos de evaluación, selección y/o uso de técnicas pertinentes, entre otros, (Calderón, 2020).

A nivel local, en una entidad del Estado de Lima, específicamente en el área de desarrollo y bienestar personal actualmente presenta debilidades en cuanto a la capacidad humana que se posee, esto debido en gran parte a la carencia de políticas de gestión, lo que dificulta en gran manera cualquier tipo de evaluación a cualquier nivel laboral de la misma, (Del Castillo, 2017).

Además, se observa que la falta de estrategias, planificaciones y la falta de coordinación disminuyen el desempeño laboral en la entidad, generando así la necesidad de disponer de recursos humanos especializados para asumir funciones y cumplir con los estándares de gestión de la misma, (Flores 2017).

En este sentido, la evaluación del personal de la empresa es necesario apuntalar la eficacia y el trabajo de las actividades y obligaciones. Sin embargo, no se sabe realmente si el talento humano contribuye al aumento de la productividad de los empleados., (Cárdenas y Rivera, 2021).

Por tal motivo, este estudio mantuvo como fin instaurar conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. durante una pandemia en una institución pública del Estado, Lima, 2022, (Cívicos y Hernández, 2007).

El problema general fue: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?; y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación que existe entre conocimiento, habilidad, motivación y actitudes del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022

La **justificación teórica** aporta una fundamentación científica complementada por papers en español e inglés, los cuales permitieron validar las dimensiones de estudio y desarrollar las bases teóricas de manera conveniente por cada uno de los referentes teóricos que sustentaron el marco teórico presentado, lo que a su vez se convierte en un sustento científico confiable que contribuiría como valioso antecedente para futuras investigaciones. Por otro lado, los argumentos prácticos permiten que los estudios correlacionales descriptivos capturen relaciones entre variables y dimensiones, los cuales se obtendrán análisis e interpretación bajo un procesamiento estadístico para comprobar las hipótesis del estudio, en base a esos hallazgos se plantearán recomendaciones que beneficiarán al personal del área de desarrollo y bienestar de la entidad del Estado. La **justificación metodológica** aporta instrumentos de

recopilación con alta confiabilidad por cada variable para obtener los datos necesarios y determinar con más pertinencia la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

El **objetivo general** fue: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; y los **objetivos específicos** fueron: Determinar la correlación que existe entre conocimiento, habilidad, motivación y actitudes del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

La **hipótesis general** fue: Existe correlación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; y las **hipótesis específicas** fueron: (a) Existe correlación significativa entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (b) Existe correlación significativa entre habilidades y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (c) Existe correlación significativa entre motivación del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (d) Existe correlación significativa entre actitudes del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se ha desarrollado un estudio previo: Huaytan (2021) en su estudio identificó el vínculo entre el intelecto y la ocupación laboral puro. La metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no empírico. Como resultado, la gestión del talento humano tiene una relación constante con la productividad laboral, con un índice de  $0,00 < 0,05$ . También, la dimensión conocimiento tiene relación con el desempeño con una sig de  $0,00 < 0,05$  y correlación de 0,521. Se resolvió que el talento humano permite proporcionar mayor eficacia en los trabajadores según su función en la empresa para el lucro de dichos los objetivos estratégicos.

Espinoza y Montalvo (2021) en su trabajo el objetivo fue el análisis de como se desempeñaba laboralmente la parte administrativa en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021. Los efectos mostraron que las variables presentan una relatividad de Pearson de 0,529 y una significancia de  $p=0,008$ , lo que significa que los empleados enfocados en el área administrativa tienen los recursos y capacidades para realizar de manera eficaz sus tareas diarias teniendo en cuenta las capacitaciones para mejorar su desempeño laboral. Se precisó que la inversión en la gestión del talento humano brinda la oportunidad de crecimiento laboral y satisfacción de los trabajadores en los empleados de la organización, esto permite mayor comunicación entre el personal y facilitará el desarrollo de nuevas habilidades.

Mamani (2021) encontró que existe un vínculo entre la productividad laboral y la gestión salarial en el contexto de la pandemia. La metodología es de enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no empírico. Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre la gestión salarial y la productividad laboral, obteniéndose una correlación baja de  $r=0,117$ , con un equivalente de 11.7% de relación y una sig de  $0,419 > 0,05$ . Concluyó que se debe proporcionar beneficios especiales durante la pandemia del COVID-19 con la intención de aumentar la satisfacción de los trabajadores mediante la remuneración y seguridad laboral. También se debe establecer un salario ajustado teniendo en cuenta el desempeño y la colaboración del personal en la organización. Castro y Delgado (2020) identificaron que la metodología es métodos cuantitativos, tipos básicos y diseños

no experimentales. Posteriormente, los resultados mostraron que los directivos no proporcionan apoyo continuamente a los trabajadores, excepto a algunos empleados con preferencia según indica el 45,7%, mientras que, el 50% menciona que la aplicación de las políticas de la empresa no es constante y solo el 48.6% de los empleados cumplen con estas políticas. Se concluyó que la gestión del talento humano proporcionada por la organización es aceptable. Sin embargo, los empleados mencionan que la empresa debe proporcionar mayor capacitación y oportunidades de crecimiento personal.

En su estudio, Alvarado y Mendoza (2018) buscaron determinar si existe un nexo entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los servidores en el municipio de Yauli la provincia de Oroya. El método se deriva de tipos básicos de métodos cuantitativos y diseños no experimentales. Los resultados mostraron que el 18% consideró que el trabajo del equipo de RRHH fue satisfactorio, mientras que el 82% consideró que no fue suficiente. Por otro lado, el 29% dijo que la gestión del talento fue buena y el 71% dijo que fue insuficiente. En cuanto al comportamiento laboral, el 35% dijo que era bueno, el 62% dijo que era bueno y solo el 3% dijo que era ineficaz. Se concluye que el desempeño del talento de la ciudad se desarrolla invirtiendo en la gestión, formación y prácticas del talento, con foco en el crecimiento del empleo, que debe iniciarse en conjunto en un buen ambiente de trabajo basado en las relaciones interpersonales.

Mientras que, en los **trabajos previos** a nivel **internacional**: En su trabajo, Hermawati (2021) identificaron la relación entre HRM y el desempeño de los empleados. La metodología es métodos cuantitativos, tipos básicos y diseños no experimentales. Los resultados revelaron que las variables tienen una relación significativa con una correlación de 0,297, lo que significa que el desempeño de los trabajadores incrementa cuando hay un mejoramiento de la gestión. Se concluyó que mejorar y tener una finalidad positiva en el desempeño de los trabajadores. Por ello, se debe implementar incentivos a los trabajadores, lo que busca motivarlos y dando todo de ellos.

Tomcikova (2021) analiza la gestión del talento en el contexto de la COVID-19. Los métodos utilizados son métodos cuantitativos, tipos básicos y diseños no experimentales. Los resultados muestran que la mayoría de las organizaciones no implementan planes y estrategias para mejorar la gestión del talento. Además, el

70% de los directivos de diversas empresas analizadas en el ámbito de los RRHH admiten que durante la pandemia del COVID-19 no hay suficiente inversión para mejorar la gestión de los RRHH en su empresa. Concluyó que el talento humano es fundamental la motivación y desarrollo de los empleados. Sin embargo, debe estar en constante seguimiento y cumplimiento de las normas establecidas en las organizaciones, así como de los estándares nacionales como internacionales. De igual modo, los trabajadores se mantienen motivados independientemente de su puesto de trabajo contribuyendo en los resultados de la organización.

Aguinis y Burgi (2021) analizaron adecuadamente La gestión del talento humano durante la pandemia del COVID-19. Dicha metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, tipo básica y de diseño no experimental. Los resultados mostraron que el 29% de las organizaciones durante la pandemia del COVID-19 realizaron recortes salariales, el 42% congelación salarial y el 37% disminuyó las bonificaciones. Se concluyó que las empresas optaron por la alternativa de reducir salarios y bonificaciones para mantener la rentabilidad durante la pandemia.

Maturana (2021), El objetivo del estudio fue analizar las organizaciones durante la pandemia del COVID-19 aplicaron métodos con resultado de tipos básicos de métodos cuantitativos y diseños no experimentales. Los resultados mostraron que durante la pandemia, las organizaciones más utilizaron estrategias de teletrabajo, lo que tuvo un impacto positivo en su rentabilidad. El resultado final es que la pandemia de COVID-19 ha generado cambios significativos en las áreas de recursos humanos, seguridad y salud en la empresa con el objetivo de brindar una mayor flexibilidad a los empleados.

Analiza la gestión del talento y el teletrabajo durante el COVID-19. La metodología es métodos cuantitativos, tipos básico. Los resultados mostraron que el teletrabajo impacta positivamente en las empresas como una estrategia que beneficia a los trabajadores motivándolos a desarrollar su productividad, competitividad y creatividad laboral. Esta forma de gestión fue considerada durante la pandemia para dar continuidad a las funciones del personal en los servicios de sectores de salud, alimentos y educación en general. Concluyó que el 86% de las organizaciones asumieron responsabilidades en la gestión de teletrabajo durante la pandemia del COVID-19 obteniendo un alto desempeño laboral debido al manejo adecuado de horarios y mayor seguridad laboral.

Las **teorías relacionadas al tema**, se ha enfocado a todas las variables de estudio, como aportes teóricos que sustentaron la presente investigación se plantea de la manera siguiente: Teoría de campo de Lewin (Chiavenato, 2013) establece que la conducta humana se basa en dos criterios relevantes, a saber: (1) está determinada por el contexto, y fenómenos establecidos por los factores que provienen del entorno, es decir las personas se comportan en función de la realidad (Gestalt), es por ello que se interpretan los diversos escenarios y lo que les concierne. (2), cada escenario posee la particularidad de incidir sobre las personas ejerciendo sobre ella un campo dinámico, que a su vez afecta por medio de la interrelación personal de los demás, generando lo que se le conoce campo psicológico personal, el cual es único de acuerdo a las percepciones de cada individuo, y de qué manera este va interpretando su entorno de acuerdo a los elementos que lo conforman, (Campaña, 2021 & Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, la Teoría de disonancia cognitiva (Chiavenato, 2013) se basa en que cada persona se desenvuelve en proporción al nivel de conformidad propio, es decir la conexión que tenga consigo mismo, (De Los Heros, Murillo y Solana, 2020 & Hernández, Fernández y Baptista 2014).

Cabe señalar que, las personas sienten incomodidad con esta situación y cuando se hace presente se ven motivadas a reducir lo que les afecta. A esto se le denomina disonancia, (Edquen, 2020). En este sentido, cuando se hace referencia a un factor cognitivo se hace referencia algún tipo de creencia u opinión que un individuo perciba sobre sí mismo y de su espacio. En efecto, la cognición ocasiona un patrón donde las personas puedan fijar el espacio donde están insertos y les ayude a entender de manera conveniente el mismo, (Elera, 2020 & Kohestany y Mohammad, 2017).

Mientras que, la Teoría de los dos factores de Herzberg (Chiavenato, 2013) es lo que motiva al ser humano en función de sus necesidades tan variadas y complejas como cada individuo, (Enríquez y Sáenz, 2021). Por otro lado, Herzberg radica en su teoría que el entorno externo de la persona y como este afecta a cada trabajador, lo cual afirma que la motivación que se presenta en el campo laboral está determinada por dos criterios: (a) Factores Higiénicos, se relacionan con el aspecto del entorno, donde se desempeña cada persona en su lugar de trabajo, es decir; espacios físicos y ambientales, salario, beneficios sociales, políticas de la

entidad, supervisión, el clima organizacional, entre otros, (Cuesta, 2017 & López y Fachelli, 2015).

Sin embargo, los factores higiénicos por sí mismos cuentan con un nivel de impacto que influye de manera eficaz en cómo se comportan los trabajadores, en relación a la frase higiene se presenta particularmente vinculada al aspecto de prevención de incomodidades en el entorno laboral, incluso posibles amenazas que ocasionen desequilibrio organizacional, (Espinoza y Montalvo, 2021). En este sentido, si los factores higiénicos son óptimos, logra aumentar el nivel de satisfacción del personal. Asimismo, (b) Factores Motivacionales, están relacionados directamente al espacio laboral y las actividades, deberes que brindan un impacto de conformidad que se mantiene y ayuda a mejorar la productividad, logrando mejor motivación, se basa fundamentalmente en las emociones en esencia ligada a la forma en que desarrollan sus actividades diarias, las mismas vinculadas al crecimiento y reconocimiento profesional del personal, (Boada, 2019 & Mamani, 2021).

De esta forma, según Herzberg para que se presente una motivación más asertiva en el medio ambiente de trabajo, señala que se debe enriquecer las actividades, lo cual repercute directamente en aumentar de manera intencional los objetivos retos y responsabilidades de cada puesto en la organización. Por último, la teoría de las expectativas (Espinoza, 2020) ayuda a explicar por qué la mayoría de empleados no están felices con sus trabajos y haga solo lo que necesite para ganarse la vida, como tal se debe otorgar gran valor a las discrepancias entre las Expectativas y percepciones basadas en las necesidades individuales de los empleados. No hay que cometer el error de que todo el mundo quiere lo mismo y está contento con ello, (Mora y Mariscal, 2019 & Arias 2006 & Marín y Delgado, 2020).

La **variable 1**: Es la dependencia donde se concentra la dirección del ambiente en el trabajo, por ende se organizan todos los sistemas y procesos que estarán orientados hacia la mejorar la intelectualidad y lograr el objetivo de la organización, (Aguinis y Burgi, 2021 & Mendoza, Mendoza y Pozo 2019).

También, se refiere a la manera como en la organización se aplican las políticas en los procesos de captación del recurso humano, así como de los procesos sucesivos al mismo, es decir, capacitación, evaluación y posterior



remuneración además de otorgar un espacio de trabajo amigable y seguro para la realización de sus actividades, (Alvarado y Mendoza, 2018). La gestión es un proceso importante para el avance de una empresa, pues las personas son la causa del emprendimiento, son los profesionales y las decisiones que toman cada día las que crean una ventaja competitiva en el mundo del trabajo, (Bendezú, 2020 & Mehraj, 2017).

Las organizaciones se crean para satisfacer las necesidades de la empresa con bienes y servicios de calidad, lo que requiere personas con perfil profesional, (Fernández, 2021 & Hermawati, 2021). El activo más importante y crea una sinérgica muy competitiva en la organización, porque hacen lo que se indica en los documentos de gestión; tomar decisiones para mejorar las operaciones y aumentar la calidad del servicio en su organización (Reyes, al. 2021).

Esta gestión abarca el código de ética el buen trato y un nivel de conformidad positivo para el trabajador, en este sentido, se puede ver como esta gestión representa la política y actividades que toda organización tiene que considerar para mantener un nivel óptimo de acuerdo a los estándares ya mencionados, tomando en cuenta la ejecución de evaluaciones para mejorar el desempeño laboral, (Barrios, Olivero y Figueroa, 2020). No obstante, es un tema muy amplio donde se presenta elementos que son necesarios para determinar, captar, desarrollar y lograr que el trabajador sea fidelizado y motivado en su puesto dentro de la organización, donde las capacitaciones al personal es un elemento fundamental en esta gestión, y de esta forma cumplir los objetivos y metas organizacionales, (Castro y Delgado, 2020 & Mertens, 2010).

Cabe resaltar que, es una serie de elementos que ayudan a tomar decisiones en el planteamiento de la entidad, relacionado con sus políticas y prácticas, ya que están asociadas a la productividad del recurso humano y sus habilidades y comportamientos orientados al propósito de la empresa, (Casiano y Cueva, 2019). Por consiguiente, el recurso humano representa varias de acciones que tienen un impacto de relevancia en la organización, ya que permite orientar a los trabajadores desde el proceso de reclutamiento, selección capacitación y remuneración, entre otros, (Castillo, Cárdenas y Palomino, 2020).

Dimensiones de la Variable 1: Conocimiento, entre sus elementos destacan; investigación, concepciones, opiniones, prácticas y aprendizajes, que el encargado

tiene sobre su nivel de especialidad, esto es considerado en relación a que el conocimiento no es estático y varía en función al entorno debido a las variaciones y las innovaciones que van sucediendo más frecuentemente, por ello el administrador de estas estrategias debe estar en constante investigación y poder aplicarlas de manera actual, (Herrera y Arias, 2017 & Nava, Cernas y Becerrit, 2017).

Asimismo, es una herramienta que se va adaptando en pro de generar un cambio en el mundo empresarial, sujeto al adelanto de la tecnología actualmente, (Gonzales y Cereceda, 2020). En este sentido, posee un carácter esencial para la economía, ya que su impacto en la manera como se lleva la información involucra de instrumentos novedosos para su aplicación y desarrollo, (Lee y Te, 2017& Ramos, 2021).

De esta manera, se puede ver como el conocimiento representa un grupo de vivencias, habilidades destrezas, percepciones que incrementan de una manera efectiva la estructura mental de los individuos lo que se traduce en ideas innovadoras que pueden ser aplicadas en su entorno laboral, (Marrufo y Pacherez, 2020).

Otra dimensión es habilidad; capacidad de las personas para ejecutar acciones en base a sus conocimientos previos, y estos a su vez le permiten darle solución a un problema o situación planteada en su contexto de trabajo, (Niquito, Portugal y García, 2018).

La misma representa la manera como un individuo cuenta con herramientas que le permiten realizar actividades en su espacio de trabajo, por ende se puede decir que una percepción dinámica de lo que una persona puede realizar en un momento determinado, así mismo las habilidades están relacionadas a lo intelectual y físico, por lo que cada persona cuenta con habilidades propias, que le permiten contribuir de manera asertiva en la organización, aportando un desempeño laboral eficiente, lo cual puede representar un indicador positivo de la dimensión interna de la gestión de talento humano, (Phoccohuanca, 2020). Por otro lado, la dimensión motivación es el motor que hace un efecto de acción en las personas y les permite tomar acciones en su manera de actuar, está estrechamente ligado al comportamiento de los individuos, y se vincula en muchas ocasiones a un objetivo específico dentro del clima organizacional, (Vargas, 2020).

Por ello, es la determinación que orienta a lograr una meta en cada persona, en este sentido la motivación permite a la empresa entender por medio de indicadores de evaluación de qué manera el talento humano cuenta con un nivel de satisfacción acorde a los requerimientos de la misma, esto considerando que cada factor de la misma es propio de cada persona, sin embargo se puede orientar por medio de herramientas para que el equipo de trabajo logre las metas partiendo de los objetivos organizacionales, además de concretar de manera asertiva las labores que realizan, (Yaurivilca y Rosales, 2018 & Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Por último, la dimensión Actitudes representan la habilidad de entender cómo hacer que suceda, la actitud es capaz de sobrepasar las metas establecidas, ya que es un agente de cambio además de generar valor en la organización, lo que es un punto favorable ya que puede llevar a la empresa a un nivel de excelencia basándose en los logros del equipo, genera motivación al personal y los impulsa a lograr un nivel más alto en lo que autorrealización de su potencial se refiere, (Vera y Blanco, 2019). No obstante, son dinámicas de aprendizaje intrínseco que permiten a las personas evaluar sus experiencias favorables o desfavorables ya sea sobre objetos, personas o sucesos de su entorno de trabajo, (Rojas y Vílchez, 2018).

La **variable 2:** Representa la cantidad y calidad alcanzada en una actividad asignada a un individuo o equipo de trabajo, como un conjunto de pasos basados en un sistema frecuente que permite evaluar de manera cuantitativa y también de manera cualitativa el grado de eficacia y en suma la eficiencia del talento humano de la organización, (Tomcikova, Svetozarovova y Coculova, 2021).

También, se define como una medida para comprobar y valorar las cualidades del personal durante sus actividades laborales, (Álvarez, 2018). Por lo tanto, la realización laboral, alude al resultado que se presenta de cada empleado al haber realizado una actividad de trabajo. Sin embargo, esto no depende de la variedad de trabajo asignada, sino del esfuerzo aplicado para su realización.

De tal forma que, la evaluación del desempeño laboral, se vincula con la identificación, verificación y control del trabajador a la hora de realizar sus actividades en la organización, (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019). Es por este motivo, que las empresas consideran importante evaluar esta variable para lograr acordar con los objetivos estratégicos de la empresa. Aunque, para comedir el

Desempeño laboral de los empleadores se deben establecer en base a la cantidad y calidad de su actividad ya sea de manera individual, en equipo o a nivel organizacional, (Blum, 2021).

Por tanto, realizar evaluaciones del desempeño laboral permitirá conocer las habilidades y destrezas alcanzadas en los trabajadores y manejar de forma adecuada las áreas donde se debe aplicar mejoras y dinámicas para aumentar la eficiencia. Esta variable es importante para poder conocer el nivel laboral de los trabajadores en una organización por medio de sus características en base al cumplimiento de las tareas, su ejecución y los resultados obtenidos. Al respecto, cuando un empleado alcanza un nivel laboral aceptable, se debe valorar en la organización como un recurso humano clave para la organización, (Biscak y Bencina, 2019 & Solís y Ventura, 2019).

De tal manera que, el desempeño laboral permite evaluar el esfuerzo realizado por el personal en sus funciones diarias, contribuyendo en la mejora de sus capacidades y habilidades mediante herramientas que le permitirán facilitar sus actividades. Asimismo, la variable se fundamenta en que puede aportar las herramientas necesarias para comprender de qué manera el trabajador se amolda a su espacio de actividades y a su vez como realiza las mismas, y de qué forma impactan sobre la empresa, (Huaytan, 2021). Pero, esta dinámica varía en cada empleado, ya que el rendimiento depende de la conducta, contextos, destrezas y características manifestadas durante la actividad laboral, (Bostjancic y Slana, 2018 & Solís, 2020).

Las dimensiones de esta variable son: (a) ejecución de los objetivos y labores, es aquel factor el cual permite evaluar el nivel de los objetivos planeados de acuerdo a los estándares establecidos por la organización, para ello se estima en cada caso un nivel de valoración cualitativo y cuantitativo en determinación de lo que se desea evaluar, en este sentido se tendrá en consideración el logro en las actividades reflejadas y no reflejadas (Moza y Rojas, 2019 & Ramos, 2018). cooperación y trabajo en equipo están asociados a las dinámicas de los equipos de trabajo en función de la colaboración e interacción, evalúa en qué nivel una persona puede condicionar sus intereses en función del equipo y que sea un bien común para alcanzar los objetivos relacionado con actividades para no estar condicionados en tiempo y esfuerzo, en este mismo se plantea de qué forma se comporta como

un líder en el sentido de sus habilidades para explicar las ideas de las dinámicas de trabajo y que sus propias experiencias le permitan obtener excelentes resultados, (Ortiz, 2021 & Tuguenca y Lugo, 2021).

(b) Disciplina laboral, es la dinámica que se ejecuta para motivar en busca del éxito en la ejecución de las normas internas, esta se aplica con la intención de evitar desviaciones en los procesos de la organización para lograr el nivel requerido en cada actividad propuesta, por medio de esta herramienta se pueden lograr evaluaciones más acertadas en cuanto al tiempo de trabajo de cada jornada, así como también la asistencia, puntualidad y todo lo relacionado a las políticas de la organización.

(c) superación personal, es lo que motiva al individuo a ser mejor cada día planteado desde el logro de sus metas personales y que están relacionadas con su capacidad y habilidades que tiene sobre algún área específica, el cual destaca el nivel de conocimiento que la persona posee, además de medir sus propias posibilidades y limitaciones en cada asignación que se le presente en este sentido el individuo actúa en pro de alcanzar resultados más eficaces, (Peralta, 2018).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

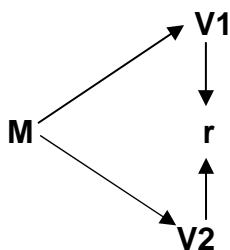
##### 3.1.1. Tipo de investigación.

Enfoque cuantitativo es aquella investigación con hallazgos numéricos y estadísticos que logran analizar descriptivamente los objetivos planteados, (Mertens, 2010). Por ello, la investigación es de enfoque cuantitativo porque se consiguió hallazgos descriptivos y estadísticos sobre la relación entre variables y dimensiones.

Por otra parte, la investigación de tipo básica tiene como propósito extender la comprensión sobre un argumento delimitado por medio de la aplicación de métodos, (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Asimismo, fue de tipo básica porque se ampliaron los conocimientos empíricos.

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Se realizó el diseño no experimental, es aquel donde mide las variables sin ser modificadas, (Fernández, Hernández y Baptista, 2014). Puesto a que se logró conocer aquella relación entre ambas variables y dimensiones sin realizar un cambio en las mismas. El diseño metodológico empleado fue:



Dónde:

M =Muestra.

V1 = Variable 1 gestión del talento humano V2 = Variable 2 desempeño laboral.

r = relación entre variables.

Por último, el corte transversal se define como una investigación que se realiza en un momento determinado para obtener información, (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello, se consideró de corte transversal porque se aplicó un instrumento de recopilación de datos en un único tiempo determinado.

Mientras que, el nivel descriptivo correlacional, logra conocer el nivel de estadístico correlacional entre las variables de estudio, (Cívicos y Hernández, 2007). En este sentido, el estudio fue nivel descriptivo correlacional, determinándose la relación entre ambas dimensiones y variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

**Definición conceptual:** Es el control del personal de una organización, donde ejecuta la administración, planificación y dirección por medio de los distintos procesos que alcanzan las metas empresariales, (Campaña, 2021).

**Definición operacional:** Se midió mediante un cuestionario de 20 ítems relacionados con conocimientos, habilidades, motivación y actitudes.

**Indicadores:** Plan de capacitación, perfil de puesto de trabajo, recursos necesarios, seguimiento de ejecución, desarrollo de habilidades, procedimientos, estrategias del talento, participación, evaluación, técnicas de motivación, potencial del talento, incentivos y beneficios sociales, expectativas, reconocimiento, factores personales, factores laborales, factores del clima laboral, estrategias de comunicación, estrategias de compañerismo y equipo.

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable 2:** Desempeño laboral

**Definición conceptual:** Nivel de cumplimiento y eficacia de las funciones laborales de un personal en una organización, (Calderón, 2020).

**Definición operacional:** El uso del cuestionario para medir el desempeño laboral se estableció a través de un cuestionario de 21 ítems, relacionados con objetivos.

**Indicadores:** Planificación, evaluación, sistema de información, eficiencia de recursos, participación, cooperación, toma de decisiones, iniciativas, eficacia, eficiente, desempeño, compromiso, metas personales, metas laborales, desarrollo profesional y oportunidades.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1 Población

Es la zona que son apartados según los criterios considerados por el investigador, (López y Fachelli, 2015). En este sentido, la población estuvo conformada por 70 colaboradores de una entidad del Estado.

- **Criterios de inclusión:**

Colaboradores del área de desarrollo y bienestar personal de una entidad del Estado

Colaboradores activos.

- **Criterios de exclusión:**

Colaboradores de otras áreas de la entidad del Estado  
Colaboradores no activos.

#### 3.3.2 Muestra

Se conceptualiza como un sector más pequeño que la población, (Mertens, 2010).

Por ello, la muestra se calculó por la siguiente fórmula:

$$N = 70$$

$$P = 0.50$$

$\sigma$  = Probabilidad de fracaso.

$$Z = 1.06$$

$$e = 0.05$$

$$n = 60$$

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{e^2(N-1) + \sigma^2Z^2}$$

Dónde:

Z = Nivel de confianza.

P = Probabilidad de éxito o proporción esperada. Q = Probabilidad de fracaso.

D = Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Indicando como resultado 60 colaboradores del área de desarrollo y bienestar personal de una entidad del Estado como tamaño de la muestra. Cabe destacar que, el muestreo personifica la técnica con la cual el científico puede elegir al tipo de muestra a estudiar, mediante probabilístico o no probabilístico, (López y Fachelli, 2015).



### **3.3.3 Muestreo**

No probabilístico, se define como los factores de inclusión que toma en cuenta para seleccionar a los sujetos de la muestra y se pueda aplicar los instrumentos, (Solís, 2020). Por ello, se consideró aquel muestreo que es no probabilístico porque se seleccionó una muestra de 60 colaboradores, por conveniencia, ya que fue factible en el tiempo de la investigación y por la facilidad de la aplicación de los cuestionarios. Finalmente, la unidad de análisis del presente estudio estuvo agrupada por todas aquellas personas que trabajan desarrollándose en el área de desarrollo y bienestar personal de una entidad del Estado.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

Se define como el elemento o individuo considerándolo como objeto de estudio, (Hernández y Mendoza, 2018). Por ello, se consideró como una unidad de análisis el personal de una entidad pública.

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

Son métodos que se aplican en una muestra de estudio para recolectar información, (Arias, 2006). Se utilizó la encuesta. Esta técnica se define como una serie de interrogantes, que se le plantean a las personas que conforman la muestra de la investigación, cuyo propósito es obtener los datos necesarios de las variables de estudio.

Por lo tanto, se uso un instrumento y fue un cuestionario, guía de ítems formuladas para recopilar los datos necesarios para un estudio, (Arias, 2006). En este estudio se empleó un cuestionario para la variable 1 la cual se conformó por 20 ítems relacionadas con las dimensiones, conocimiento, habilidad, motivación y actitudes. Mientras que, para la variable 2 se empleó un cuestionario de 21 ítems. La cooperación y trabajo en equipo, disciplina laboral y superación personal. Cabe destacar que, ambos instrumentos se basaron en la escala de Likert de 5 opciones de respuestas.

La validación de los instrumentos fue por medio de la anuencia de 3 expertos (ver anexo 9), quienes determinaron la eficacia de los cuestionarios. En cuanto a la aproximación de la fiabilidad se empleo, el Alfa de Cronbach, el cual, es la categoría en que el cuestionario crea firmeza y vínculo con las variables y dimensiones del

estudio, (Solís, 2020). Finalmente, se obtiene una cifra de entre 1 y 0, cerca de 1 será mayor la confiabilidad, el mismo se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores, tal como se demuestra en las tablas siguientes:

**Tabla 1**

*Interpretación de coeficiente de Alfa de Cronbach*

Valores	Nivel
0.81- 1.00	Muy alto
0.61- 0.80	Alto
0.41- 0.60	Moderado
0.21- 0.40	Bajo
0.01– 0.20	Muy bajo

Nota: propia (2022).

**Tabla 2**

*Confiabilidad del cuestionario Gestión del Talento Humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,824	20

Nota: propia (2022).

**Tabla 3**

*Confiabilidad del cuestionario Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,816	21

Nota: propia (2022).

Los hallazgos de confiabilidad fueron altos, por tanto, ambos instrumentos poseen un alto rango aceptable, los cuales demostraron alta fiabilidad para ser empleado a la muestra seleccionada

### **3.5 Procedimientos**

Primero se seleccionó las muestras del del cual se obtuvo su permiso para participar en la aplicación del cuestionario, luego se usó la herramienta de

recolección de los datos de forma virtual mediante el formulario Google, y posterior a la adquisición, se ingresaron a Excel y luego se introdujeron al software SPSS. para sus necesidades análisis relevantes En base a esto, los resultados se analizan y se extraen conclusiones y se dan las recomendaciones necesarias para el estudio.

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

Fue mediante un análisis descriptivo por cada variable y dimensiones por medio de tablas y gráficos. Por consiguiente, se efectuó un análisis inferencial mediante el conocido programa estadístico “SPSS”, en aquel se ejecutó la prueba de normalidad y de esa forma se obtuvo el coeficiente de correlación con el que se comprobó las hipótesis tanto general como específicas de la investigación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se realizó por medio de los principios de derecho intelectual del tesista, en este sentido, cada uno de los párrafos que conforman la idea de otro autor fueron citados usando la técnica del parafraseo, de acuerdo a lo establecido en las normas metodológicas, TURNITIN y reglamento actualizado de la UCV. También, la investigación se basó en los siguientes principios éticos:

- **Autonomía:** Se le proporcionó a la muestra de estudio información previa y se le solicitó su consentimiento para lograr obtener datos de los instrumentos aplicados.
- **Beneficencia:** La investigación ayudó a los colaboradores del área de desarrollo y bienestar personal de una entidad del Estado de Lima, en proporcionar información sobre las que se cuenta en la organización, así como recomendaciones para la mejora de los mismos.
- **Justicia:** La investigación trató la información de los colaboradores de forma idéntica sin manipulación para evitar el hecho de injusticia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

#### Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 4

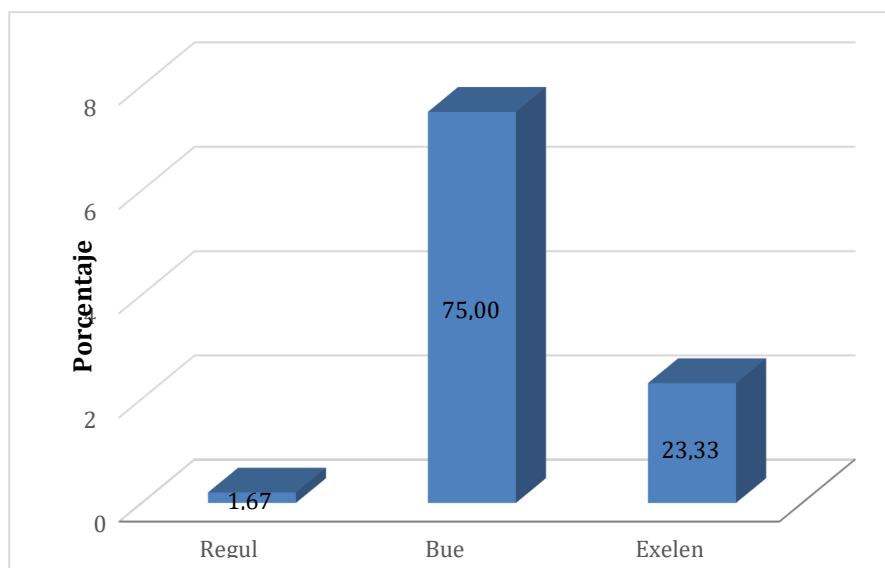
*Distribución de frecuencias del nivel de gestión del talento humano*

Niveles	Frecuencias	Porcentaje válido
Regular	1	1,7
Buena	45	75,0
Excelente	14	23,3
Total	60	100,0

Nota: Propia (2022)

Figura 1

*Porcentajes del nivel de gestión del talento humano*



Nota: propia (2022)

Se logró al final como resultado que el 75% de los colaboradores indicaron una nivelación buena en la gestión del talento de las personas, mientras 23,33% señaló un nivel excelente en la gestión. Por otra parte, solo el 1,67% obtuvo un nivel regular.

Tabla 5

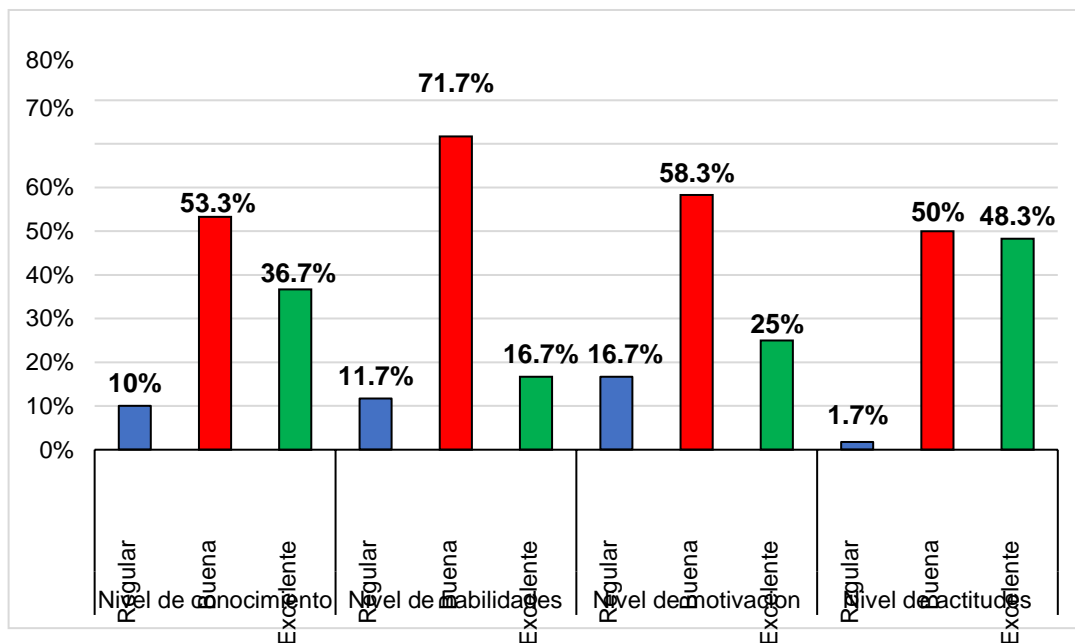
*Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones de la gestión del talento humano*

		Recuento	% de N columnas
Nivel de conocimiento	Regular	6	10,0%
	Buena	32	53,3%
	Excelente	22	36,7%
Nivel de habilidades	Regular	7	11,7%
	Buena	43	71,7%
	Excelente	10	16,7%
Nivel de motivación	Regular	10	16,7%
	Buena	35	58,3%
	Excelente	15	25,0%
Nivel de actitudes	Regular	1	1,7%
	Buena	30	50,0%
	Excelente	29	48,3%

Nota: Propia (2022)

**Figura 2**

*Porcentajes de las dimensiones gestión del talento humano*



Nota: Propia (2022)

En la figura anterior, se obtuvo como resultado que, en la dimensión conocimiento más colaboradores indicaron el nivel bueno en conocimiento

representando el 53,3%, mientras que, en habilidades el 71,7% mostró un nivel bueno. Por otra parte, en la motivación el 58,3% manifestó un logro bueno y, por último, en actitudes el 50% demostró un nivel bueno.

**Variable 2: Desempeño laboral**

Tabla 6

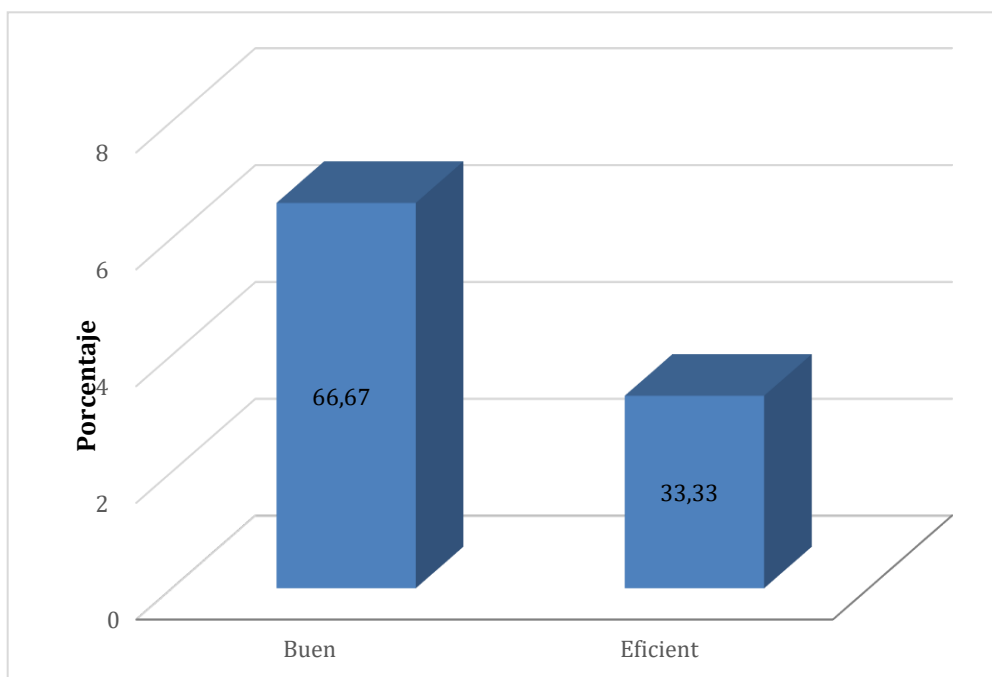
*Distribución de frecuencias del nivel de desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	40	66,7	66,7	66,7
	Eficiente	20	33,3	33,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Nota: Propia (2022)

Figura 3

*Porcentajes del nivel de desempeño laboral*



Nota: Propia (2022)

Se identificó que el 66,67% de los colaboradores mostraron un nivel bueno en desempeño laboral y el 33,33% obtuvo una nivelación eficaz.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de los niveles de las dimensiones del desempeño*

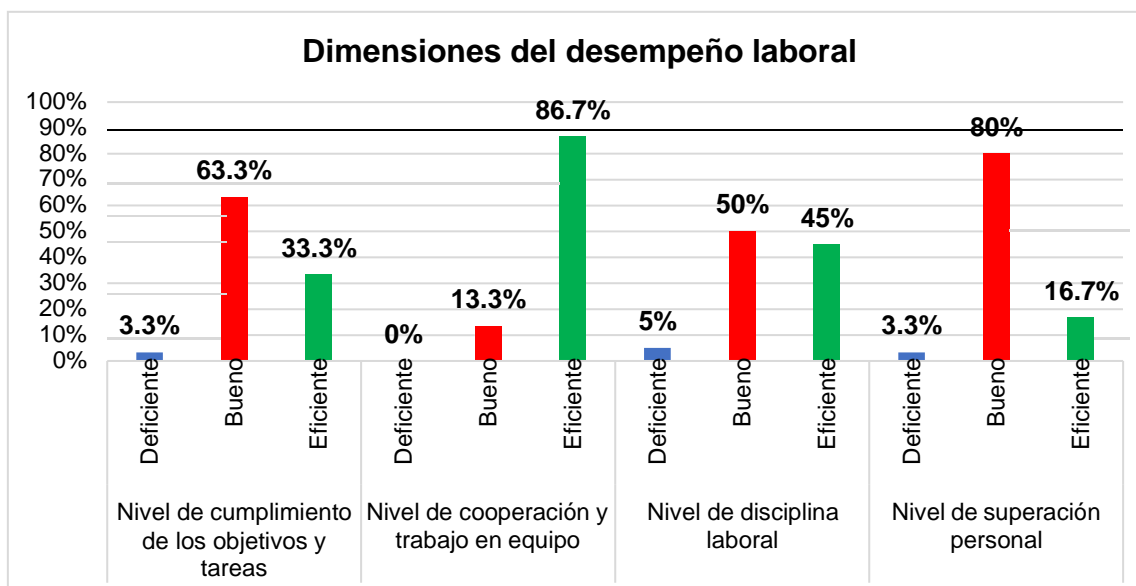
laboral

		Recuento	% de N columnas
Nivel de cumplimiento de objetivos y tareas	Deficiente	2	3,3%
	Bueno	38	63,3%
	Eficiente	20	33,3%
Nivel de cooperación y trabajo en equipo	Deficiente	0	0,0%
	Bueno	8	13,3%
	Eficiente	52	86,7%
Nivel de disciplina laboral	Deficiente	3	5,0%
	Bueno	30	50,0%
	Eficiente	27	45,0%
Nivel de superación personal	Deficiente	2	3,3%
	Bueno	48	80,0%
	Eficiente	10	16,7%

Nota: Propia (2022)

Figura 4

Porcentajes dimensiones del desempeño laboral



Nota: Propia (2022)

En la figura anterior se obtuvo que, la mayoría de los colaboradores indicaron un nivel bueno en el cumplimiento de los objetivos y tareas siendo el 63,3%. Asimismo, el 86,7% manifestó un nivel eficiente en la contribución y trabajo en conjunto. Por otro lado, en la disciplina laboral el 50% mostró un nivel bueno y el 80% demostró un nivel bueno en la superación personal.

## 4.2 Análisis inferencial

Se realizó la probatura para identificar el tipo de estructura que tienen los datos, se define como un método estadístico que permite evaluar el comportamiento de una muestra, (Hernández y Mendoza, 2018). Por tanto, este trabajo acepta el nivel significativo de 0.05, el cual involucra que el investigador tiene un 95% Seguridad y 5% en contra.

De tal forma que, para comprobar si los resultados provienen de una conducta paramétrica o no paramétrica, se utilizó el estadígrafo Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnova, considerándose los datos de la variable independiente y dependiente.

### Regla de decisión:

Si  $p\text{valor} < 0.05$ , la información de la serie tiene una conducta no paramétrica  
Si  $p\text{valor} > 0.05$ , la información de la serie tiene una conducta paramétrica

**Tabla 8**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova  $n > 50$*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del talento humano	,099	60	,200*
Desempeño laboral	,114	60	,050

Nota: propia (2022)

Se obtuvo como resultado en el Shapiro-Wilk que la Gestión del Talento tuvo la significancia de 0,310, mientras que, en el Desempeño Laboral por ello, se dio por estatuir que los datos presentan la conducta no paramétrica.



### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

H1: existe relación significativa entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

Si Valor p (sig.) > 0.05, las variables no tienen relación

Si Valor p (sig.) < 0.05, las variables si tienen relación

Tabla 9

*Correlación: conocimiento del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se fijo que la correlación del conocimiento y desempeño en el trabajo fue de , 858 y sig. = ,000 < a: 0.05, según la regla de decisión se rechaza Ho y se admite la hipótesis general

### Contrastación de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

Además, para comprobar la relación entre la dimensión habilidades y desempeño laboral, primero deberá usarse la siguiente regla de decisión Si Valor p (sig.) > 0.05, las variables no tienen relación Si Valor p (sig.) < 0.05, las variables si tienen relación

Tabla 10

*Correlación: conocimiento del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Se logro mostrar que la correlación entre conocimiento y desempeño laboral fue de ,861 y sig.= ,000 <  $\alpha$ : 0.05, por lo que se desapueba la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, se encontró una relación significativa.

### **Contrastación de hipótesis específica 2**

Ho: No hay relación significativa entre habilidades del talento humano y el desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre habilidades del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

Además, para reconocer la relación primero deberá usarse la siguiente regla de decisión

Si Valor p (sig.) > 0.05, las variables no tienen relación  
Si Valor p (sig.) < 0.05, las variables si tienen relación

Tabla 11

*Correlación: habilidad del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			Habilidad	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Por consiguiente, la correlación es de ,637 y sig.= .000 <  $\alpha$  0.05, en este caso,

desestimando la hipótesis nula y aprobando la hipótesis específica 2, si hay una correlación significativa entre *habilidad del talento humano y desempeño laboral* durante la pandemia estructura estatal, Lima, 2022.

### Contrastación de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre: motivación del talento humano, y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

H1: Si esta la correlación significativa entre: motivación del talento humano, y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022

Tabla 12

*Correlación: motivación del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,503**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,503**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Los resultados, indican que, motivación del talento humano y desempeño laboral están correlacionados moderadamente (  $r_s = ,503$  y  $sig = ,000 < a 0,05$ ) rechazando Ho y aceptando la hipótesis específica 3, durante la pandemia, Lima, 2022.

### Contrastación de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre: actitudes del talento humano, y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.

H1: Si esta la correlación significativa entre: actitudes del talento humano, y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022

Tabla 13

*Correlación: actitudes del talento humano y desempeño laboral*

Correlaciones			Actitudes	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Actitudes	Coeficiente de correlación	1,000	,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Los resultados, evidencian que, actitudes del talento humano y desempeño laboral están correlacionados moderadamente (  $r_s = ,548$  y  $sig = ,000 < a 0,05$ ) rechazando  $H_0$  y aceptando la hipótesis específica 4, durante lapandemia, Lima, 2022.

## V. DISCUSIONES

Con respecto al objetivo general, en la investigación de Huaytan (2021), preciso la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, donde obtuvo como resultado en el análisis inferencial que las variables tienen una relación significativa de  $0.00 < 0.05$ . Por último, se determina que hay un aporte de una principal validez en la consecución de los objetivos estratégicos en función de las capacidades de los empleados.

De igual forma, Espinoza y Montallvo, (2021). Precisaron que llevo a cabo un análisis inferencial de las variables por medio de la Rho de Pearson de 0,529 y una significancia de  $p = 0,008$ , lo que significó que los trabajadores del área administrativa tienen los recursos y capacidades para realizar de manera eficaz sus tareas diarias teniendo en cuenta las capacitaciones para mejorar su desempeño laboral. Concluyó que la efectividad del personal brinda la oportunidad de crecimiento laboral y satisfacción de los trabajadores en los empleados de la organización, esto permite mayor comunicación entre el personal y facilitara el desarrollo de nuevas habilidades.

De igual forma, Hermawati identificaron (2021) que a través del análisis inferencial y obtuvieron una correlación de 0,297, lo que significa que a medida que mejora la gestión, aumenta el desempeño de los empleados. talento. Se concluyó, que mejorar la gestión del talento tuvo un efecto indudable en el trabajo de los empleados. De esta manera, se deben desarrollar incentivos para los empleados que los motiven y mejoren los resultados laborales.

En cambio, en este estudio se logro según el resultado que en el análisis descriptivo el 75% de los colaboradores indicaron un nivel bueno y en la variable desempeño laboral el 66,67% un nivel bueno. Además, se realizó un análisis inferencial de las variables por medio del Rho de Spearman donde se consiguió una analogía negativa de , 8587 y una sig. de ,000 es decir, existe relación significativa.

También, de acuerdo con el objetivo específico 1, en la investigación de Huaytan (2021), señalo el enlace entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral por medio de un análisis inferencial donde obtuvo una correlación de 0,521 y una  $0.00 < 0.05$ , es decir, mientras el personal este capacitado mayor será el

desempeño.

De igual modo, Espinoza y Montalvo, (2021), realizaron un análisis inferencial de la dimensión conocimiento y el desempeño laboral a través del Rho de Pearson donde se logro una adecuación de 0,685 y una importancia de  $p= 0,000$ , estableciendo que si existe una relación

Sin embargo, Alvarado y Mendoza, (2018) llevaron a cabo un análisis inferencial por medio de la Rho de Pearson entre la dimensión conocimiento y el desempeño laboral donde se consiguió una adecuación de 0,168 y de 0,094, determinando que la dimensión negativamente tiene relación con la variable.

Por otra parte, Castro y Delgado, (2020) analizaron las particularidades de la dimensión conocimiento por medio de análisis descriptivos obteniendo como resultado que el 67,1% de los colaboradores indicaron que la institución potencia sus conocimientos técnicos y busca ampliarlos en relación con las funciones que realiza; el 64,3% cree que se fomenta compartir conocimientos con otros trabajadores, y el 60% dice que a las instituciones educativas les interesa el aprendizaje continuo.

En este estudio, el análisis descriptivo de la dimensión encontró que el 53,3% de los contribuyentes indicaron que el nivel de conocimiento era bueno, y en el análisis inferencial, la ligazón entre la dimensión y la variable desempeño laboral se determinó mediante el significado Rho de Spearman con la siguiente fórmula y una correlación negativa de 0.130 y digamos 0.160, lo que significa que no existe una relación significativa entre el conocimiento del talento y el desempeño de las unidades nacionales durante la pandemia en Lima en 2022.

Por otra parte, en base al objetivo específico 2, en la investigación de Castro y Delgado (2020) realizaron un análisis descriptivo de la dimensión habilidades y el desempeño laboral obtuvieron como resultado que los directivos no proporcionan apoyo continuamente a los trabajadores, excepto a algunos empleados con preferencia según indica el 45,7%, mientras que, el 50% menciona que la aplicación de las políticas de la empresa no es constante y solo el 48.6% de los empleados cumplen con estas políticas. Sin embargo, los empleados mencionan que la empresa debe proporcionar mayor capacitación y conformidad para el acrecentamiento de las destrezas del personal.

No obstante, en la investigación de Espinoza y Montalvo (2021) demostraron

atreves de la indagación inferencial que la dimensión habilidades influye con el ejercicio laboral, oportunamente en el Rho de Pearson fue de 0,606 y su significancia de  $p= 0,002$ . Concluyó que el personal administrativo cuenta con habilidades que les permite desarrollar su desempeño.

Asimismo, Alvarado y Mendoza (2018) determinaron en un análisis inferencial con Rho de Pearson que la dimensión habilidades en el trabajo, tienen de 0,567 y  $p= 0,00$ . Lo que significó, que si existe una relación significativa entre las mismas.

Sin embargo, este estudio encontró que el 71,7% de los cotizantes mostró un buen nivel de habilidad, con una correlación Spearman Rho positiva de ,637y un sig de ,000, lo que indica la existencia de una unidad nacional de 2022, Lima, durante la Pandemia. hubo una correlación considerable entre las habilidades de la listeza y el ejercicio laboral.

Además, según el objetivo específico 3, en la investigación de Tomcikova, Svetozarovova y Coculova (2021) observaron en los análisis descriptivos que la mayoría de las organizaciones no ejecutan planes y estrategias para mejorar la administración, debido que el 70% de los directivos reconocen que no se ha invertido lo suficiente para mejorar la gestión, siendo fundamental para la motivación y desarrollo de los empleados. Aunque, los trabajadores mencionaron que se mantienen motivados independientemente de su puesto de trabajo contribuyendo en los resultados de la organización.

Con respecto, al estudio de Castro y Delgado (2020), consiguieron en los análisis descriptivos del tamaño motivación de la gestión del talento de los asalariados que el 58.6% tiene un nivel de emprendedor, el 55.7% son innovadores y el 54.3% asume riesgos para lograr resultados positivos dentro de la organización y se enfoca únicamente en consecuencia en desempeñar bien su trabajo.

Por otra parte, Espinoza y Montalvo (2021) realizaron un análisis inferencial en el estudio de la motivación de las personas por medio de Rho de Pearson consiguiendo una correlación de 0,619 y una significancia de  $p= 0,001$ , se determinó que la importancia en el personal y en su rendimiento de la dicha empresa y se conoce cuando la gente manifiesta una motivación positiva al poner su interés en las actividades. Por ello, la dimensión motivación tienen una relación elocuente.

En resumen, el 58,3% de los colaboradores mostró buen entusiasmo en el análisis descriptivo de las dimensiones en este estudio. Luego se determinó por Rho de Spearman en ,503 y sig ,000 < 0,05, rechazando  $H_0$  y aceptando la hipótesis específica 3. En 2022, la relación entre la motivación del talento y el desempeño será importante durante la pandemia de las estructuras gubernamentales.

Por último, de acuerdo al objetivo específico 4, en la investigación de Espinoza y Montalvo (2021) mediante un análisis inferencial por medio de la Rho de Pearson obtuvieron de coeficiente de correlación 0,529 y una significancia de  $p=0,008$  entre la dimensión actitudes y desempeño laboral, lo que significó que los trabajadores del área administrativa tienen los recursos y capacidades para realizar de manera eficaz sus tareas diarias teniendo en cuenta las capacitaciones para mejorar su desempeño laboral. También, plantearon que en la inversión brindaría aquella oportunidad de crecimiento laboral y satisfacción laboral de la organización generando así mejores actitudes y comunicaciones entre el personal.

Aunque, en la investigación de Apaza (2017) llevo a cabo una indagación inferencial, por medio de la razón estadística del Chhi – cuadrado de Pearson entre la dimensión actitudes consiguiendo una idoneidad de 0,603, lo que significó que si existe una relación importante. Sin embargo, García y Torres (2017) utilizaron la prueba de t de student en el análisis inferencial para estatuir la relación de la dimensión obteniendo como resultado  $T_0=17,117$ , estableciendo una significancia de 0,005, lo cual significó que si se encontró un vínculo entre dimensión y la variable. Por tanto, es fundamental la actitud en el personal para generar una mayor comodidad en la realización de las actividades del trabajo y a la vez mejorar el acuerdo con la organización.

Por otro lado, Cárdenas y Rivera (2021) utilizaron la Rho de Pearson para realizar un análisis inferencial donde se logró un 0,485 y un 0,001 para la dimensión actitudes, lo cual indicó que si tiene una relación significativa. Por ello, establecieron que el uso de la actitud en el personal de la organización puede mejorar el desempeño laboral, debido que se consigue mayor compromiso organizacional y sentido de pertenencia en la misma, así como también, contribuye en el desarrollo y crecimiento laboral.

Del mismo modo, Burga y Wiese (2018), determinaron la relación de la



dimensión actitudes y el desempeño laboral mediante el análisis inferencial a través del Rho de Pearson consiguiendo una correlación de 0,731 y una importancia de 0,001, aceptando la hipótesis Alternativa, por tanto, existe una relación valorativa entre las mismas. Concluyó que en una organización será adecuado, si sus trabajadores consideran sus servicios satisfactorios, causando un aumento en la productividad y en el rendimiento de los individuos. Además, generara mejores actitudes en el compromiso de las actividades de los mismos.

Además, en la investigación de Castro y Delgado, (2020) realizaron análisis descriptivos de la dimensión actitudes y el desempeño laboral, donde observaron que el 57.1% mostró una actitud profesional y el 55.7% consideró que está cumpliendo sus expectativas en la organización.

Por otro lado, en este estudio el 50% de los colaboradores obtuvo un nivel de actitud bueno utilizando una indagación descriptiva y también en el estudio inferencial se realizó, la Rho Spearman y se obtuvo la adecuación de la medición de la actitud. Una correlación positiva de, 548 y una significación de , 000, inadmitiendo la probabilidad nula y, aceptando la posibilidad alternativa, encontrándose un nexo elocuente entre las actitudes los empleados.

## VI. CONCLUSIONES

1. Según el objetivo general, en el análisis descriptivo se obtuvo que el 75% de los colaboradores indicaron un valor bueno y el 66,67% , nivel bueno en desempeño de los trabajadores. Mientras que, en el análisis inferencial, se delimito la relación de las variables, por medio del Rho de Spearman consiguiendo una adecuación positiva ,858 y una importancia de , 000 <0,05, por esa razón, la desaprobación de Ho, y se aprobó la suposición valida, para el enlace significativo entre la gestión y su desempeño.
2. Para el motivo específico 1, se realizó un examen representativo de la variable dimensión conocimiento de medios humanos, de los cuales el 53,3% de los encuestados indicó que esta dimensión se encuentra en un buen nivel. Por otra parte, para la indagación estadístico se utilizó la Rho deSpeaarman, la cual arrojó una correlación de, 861 y una significancia de, 000 < 0.05, lo que significa que debe desechar la premisa nula, y aceptar la hipótesis específica 1, la entidad estatal Limaen 2022 durante la Pandemia tuvo una adecuación firme entre el conocimiento o desempeño.
3. Conforme con el 2do objetivo específico, se realizó el análisis descriptivo dela dimensión habilidades de las variables, y el 71,7% mostró un buen gradoen esta dimensión. Luego el análisis inferencial con Rho de Spearman arrojauna correlación de ,637 y sig = ,000 < 0.05, se debe desestimar la hipótesis Ho y admitir la hipótesis específica 2..
4. En base al objetivo específico 3, se ejecutó un análisis descriptivo de la dimensión motivación en el cual se identificó que el 58,3% tiene un nivel bueno en dicha dimensión. Posteriormente, se empleó la Rho de Spearmana fin de un análisis inferencial, la correlación obtenida fue de . 503 y la significancia fue de ,000<0,05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3, hay coherencia significativa entre motivación de habilidades de los trabajadores.
5. Finalmente, en el Objetivo 4, un análisis descriptivo de la dimensión actitud donde se observó que el 50% se desempeña bien en esta dimensión. Por otro lado, el análisis inferencial mediante Rho de Spearman arroja una correlación negativa de , 548 y una significación de ,000 <0.05 objetandoasí la hipótesis

Ho y aceptando la hipótesis específica 4 de que existe una relación entre las actitudes de las personas hacia las entidades nacionales, el talento y lugares de trabajo durante la pandemia Performance, Lima, 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda aplicar una formación de aprendizaje autorregulado donde incluya cualidades como la metacognición, para incentivar sobre la forma de pensamiento enfocada hacia las metas de la organización, siendo un factor que trasciende en el desempeño del individuo y en la adquisición de conocimientos para ejecutar el talento humano.
2. Se recomienda plantear estrategias como capacitaciones prácticas sobre el uso de herramientas tales como la planeación de carreras, reestructuración de actividades, integración de equipos y retroalimentación de encuestas, en el área de desarrollo y bienestar personal de la entidad y clasificar las habilidades por competencias técnicas para lograr analizarlas de manera estratégica y eficaz.
3. Se recomienda mantener motivado a los colaboradores con el objetivo de fidelizarlos, ya sea mediante compensaciones monetarias, reconocimientos, premios, entre otros, que haga que el personal se sienta importante en la empresa.
4. Se recomienda utilizar un plan de actividades sobre el desarrollo del ambiente organizacional, sobre la existencia de relaciones laborales y conciliación laboral, para promover una actitud positiva en el personal, permitiendo reducir el estrés, elevar lo que es la productividad y rendimiento de grupo de trabajo.

## REFERENCIAS

- Aguinis, H. y Burgi, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue, 1-8. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23409444211009528>
- Alvarado, M. y Mendoza, R. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Álvarez, B. (2018) Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. *Revista Polo del Conocimiento*. (Edición núm. 15) Vol. 3, No 1. ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v3i1.422. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33381>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). *Gestión de administración de los recursos humanos*. Universidad y Sociedad, pp 163-170. Recuperado de: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Apaza, O (2017) Factores motivacionales y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas, Apurímac, Perú – 2016. Universidad Nacional José María Arguedas. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/120/118>
- Barrios, K., Olivero, E. y Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, pp 55-62. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista Investigación Valdizana*, pp 22-28. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Biscak, M. y Bencina, J. (2019). The impact of hrm practices on the performance of municipalities. the case of slovenia. University of Ljubljana, Ljubljana, Slovenia. *Accent Publisher*. ISSN 1842-2845. DOI:10.24193/tras.58E.1.

- Boada, G. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, pp 75-103. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bostjancic, E. y Slana, Z. (2018). The Role of Talent Management Comparing Medium-Sized and Large Companies – Major Challenges in Attracting and Retaining Talented Employees. Universidad de Ljubljana, Ljubljana, Eslovenia. *Revista Psychol.* DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01750>
- Burga, G y Wiese, S (2018) Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Blum, M. (2021). *Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño en pandemia (COVID-19)*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://181.39.139.68:8080/handle/123456789/1589>
- Cárdenas, R y Rivera, F (2021) Actitud ética y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica –2014. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN2707-2215 Volumen 5, Número 5. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.1047p9955](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1047p9955)
- Campaña, M, (2021). Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. Tecnológico José Ortega y Gasset, Riobamba, Ecuador. *Revista científica Dominio de las Ciencias*. Vol 7, núm. 1, pp. 793-809. ISSN: 2477-8818. Recuperado de: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1741>
- Casana, K. y Carhuancha, I. (2019) Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. Universidad César Vallejo, Perú. *Revista de Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*.
- Castro, K. y Delgado, J. (2020) Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo. Universidad César Vallejo, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. ISSN 2707-

2207. Volumen 4, Número 2. DOI:  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)

p. 684

Calderón, G. (2020). Impactos de la pandemia sobre las organizaciones: Una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano. *Revista Lúmina*. DOI: <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>

Chiavenato, I. (2013). Gestión del talento humano. *Revista Mc Graw Hill educación*.

Cárdenas, R. y Rivera, F. (2021). Actitud ética y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. *Revista Multidisciplinar*. Vol. 5, Numero 5. ISSN 2707-2207. Recuperado de:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1047>

Casiano, D. y Cueva, E. (2019). Gestión municipal, niveles de percepción y confianza: el caso para el distrito de Chachapoyas, Amazonas (Perú) 2019. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*. ISSN 2414- 8938. Vol. 7 Nro. 2. p. 158.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2020.jul-dic.6>

Castillo, R., Cárdenas, M. y Palomino, G. (2020). Calidad del servicio municipal desde la perspectiva del ciudadano. Universidad César Vallejo, Perú. *CienciaLatina Revista Científica Multidisciplinar*.

DOI:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.130](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.130).<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/130>

Cívicos, M y Hernández, H. (2007). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

Cuesta, A. (2017). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Universidad Tecnológica de La Habana José Antonio Echeverría, La Habana, Cuba. *Revista de Ingeniería Industrial*. ISSN1815-5936. Vol. XXXIV. No. 1 p. 24-35

Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de*

*Chaclacayo*

– 2016. Universidad César Vallejo. Recuperado de:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8939>

Díaz, M. y Bustamante, Z. (2018). *Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital José Soto Cadenillas-Chota, 2018*. Universidad César Vallejo.

De Los Heros, M., Murillo, S y Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, pp 1-21. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-21062020000200001&lng=en&tlng=es).

Edquen, J. (2020). *Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la fiscalía provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-Covid 19*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7612/Edquen%20Siesquen%20Jannette%20del%20Rosillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Elera, C. (2020). *La pandemia del covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la superintendencia nacional de los registros públicos*. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de:

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8738/elera\\_aca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8738/elera_aca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Enríquez, A. y Sáenz, C. (2021). Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. *Estudios y Perspectivas*. Pp 1-103. Recuperado de:

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf)

Espinoza, S. (2020). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19*. Universidad César Vallejos. Recuperado de:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47859/Espi>



no za\_BSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza, K. y Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Universidad Continental, Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Flores, M. et al (2017) Relación de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016. *Artículo de Discusión FAREM-Estelí*.
- García. G y Torres. T (2017) Actitud ética y desempeño laboral del servidor público de la municipalidad provincial de huancavelica – 2016. Universidad Peruana Los Andes.
- Gonzales, Y. y Cereceda, Y. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. *Revista Avances*. Vol.22 No 4. ISSN 1562-3297. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7925390>
- Herrera, H. y Arias, D. (2017). Método de cálculo de indicador condensado. Propuesta para los gobiernos locales de Michoacán. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo Michoacán, México. *Revista Enfoques*. Vol. XV, N° 26, pp 37-66. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6871111>
- Hermawati, A. (2021). Based on talent management as employee performance optimization by strengthening employee retention aspect. Universidad Widyagama Malang, Indonesia. *Diario de Aplicado administración*. Vol 19. No 4 DOI: <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.13>.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc GrawHill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Huaytan, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – Huánuco, Perú*.

- Universidad Nacional Agraria de la Selva. Recuperado de:  
<https://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/2001>
- Kohestany, Z. y Mohammad, N. (2017). Investigating the Impact of Talent Management on the Retention of Human Resources: A Study in Zahedan Municipality, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. *International Review of Management and Marketing*. ISSN: 2146-4405. Pp 138-142. Recuperado de:<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/367721>
- Lee, A. y Te, K. (2017) Employee Perceptions of Talent Management Effectiveness on Retention. Universidad de Ciencia y Tecnología del Sur de Taiwán. *Investigación de gestión y negocios globales: una revista internacional*. Vol.9, No. 3.
- López, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa.  
Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona.
- Mamani, I. (2021). Gestión de Compensaciones y Desempeño laboral en Contexto de Pandemia de un Organismo del Estado Peruano, 2020-2021. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68899>
- Marín, J. y Delgado, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. Universidad César Vallejo, Perú. *Revista Multidisciplinar*. Vol. 4 num.2. DOI:  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145>
- Marrufo, G. y Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. Universidad Cesar Vallejo, Perú. *Revista Multidisciplinar*. Recuperado de:  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/182>
- Mendoza, V., Mendoza, N. y Pozo, M. (2019). Acercamiento al estudio de la gestión tributaria y su relación en la recaudación de impuestos en el cantón Portoviejo, Manabí; período 2018-2019. Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. Vol. 6, núm. 5, pp. 138-161. ISSN: 2477-8818.
- Mehraj, G. (2017) Talent management and value creation: a conceptual

- framework. Universidad musulmana de Aligarh. *Revista de la Academia de Gestión Estratégica*. Volume 16, Issue 2.
- Mertens, D. (2010). *Research and Evaluation in Education and Psychology* (3<sup>rd</sup> Edition). SAGE Publications.
- Moza, D. y Rojas, R. (2019) *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la oficina de seguros del Hospital Nacional arzobispo Loayza Lima 2018*. Universidad Peruana de Las Américas.
- Nava, R., Cernas, D. y Becerrit, O. (2017). Indicador de competitividad municipal en el Estado de México para construir un entorno competitivo. Universidad Autónoma del Estado de México, México. vol. XVII, núm. 54, 2017, 241-2782. ISSN 2448-6183. Recuperado de:  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212017000200241](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212017000200241)
- Niquito, T., Portugal, M. y García, F. (2018). Institutions or human capital: ¿which is more important for economic performance? Evidence from Brazil. State University of Santa Catarina (UDESC), Brasil. *Boletín de Economía*. Volumen 38, Issue 2. Recuperado de:  
<https://ideas.repec.org/a/ebl/ecbull/eb-17-00841.html>
- Ortiz, G. (2021). Control interno coso ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. *Revista Enfoques*. ISSN: 2616-8219. DOI:  
<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i17.103>.
- Peralta, L. (2018) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Phoccohuanca, C. (2020). Factores ambientales asociados a la gestión del talento humano en un organismo público. Universidad César Vallejo, Perú. *Revista inclusiones*. ISSN 0719-4706 Vol.,7. ISSN 0719-4706.  
<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1199>
- Ramos, J. (2018). El clima organizacional y su relación en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Departamento de comunicación social del gobierno

autónomo descentralizado municipal del cantón Quinsaloma. Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>.

Ramos, L. (2021). El desempeño laboral en el sector público: reformas en el contexto de la pandemia. Universidad Cesar Vallejo, Perú. *Horizonte Empresarial*. V. 8 N. 2. DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v8i2.2040> <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/204>.

Reyes, M., Gómez, A. y Ramos, E. (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia COVID 19. *Revista Universidad y Sociedad*, Pp 232-236. Recuperado de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2387>

Rojas, M y Vílchez, P. (2018) *Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, 2018*. Universidad Nibert Wiener.

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

Solís, A. y Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>

Solís, L. (2020). Confiabilidad y validez en la investigación cuantitativa. Recuperado de: <https://investigaliacr.com/investigacion/confiabilidad-de-instrumentos-y-validez-de-resultados-en-la-investigacion-cuantitativa/>

Tomcikova, L., Svetozarovova, N. y Coculova, J. (2021). Challenges and Priorities in Talent Management During the Global Pandemic Caused by COVID–19. *Marketing and Management of Innovations*, Pp 94-103. Recuperado de: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/84328>

Tuguenca, J. y Lugo, N. (2021). *La relación de la participación ciudadana en la eficiencia*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-10792021000100101](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792021000100101)

- Vargas, I, (2020). Análisis factorial del componente de gestión del nuevo índice de medición municipal en Colombia. Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Economía y Política*. ISSN: 1390-7921.  
OI:<https://doi.org/10.25097/rep.n31.2020.05>.
- Vera, A. y blanco, A. (2019) Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*. vol.29 no.74. ISSN 0121-5051.
- Yaurivilca, G. y Rosales, D. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en los trabajadores y funcionarios de la Municipalidad provincial de Chupaca, 2017, Perú. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Recuperadode:  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND\\_efeda5ff0998bef9c93cd ee0f351127c](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUND_efeda5ff0998bef9c93cd ee0f351127c)

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Variable 1  Gestión del talento humano	Es el control del personal de una organización, donde ejecuta la administración, planificación y dirección por medio de los distintos procesos que alcanzan las metas empresariales, (Campaña, 2021).	Está conformada por los indicadores: plan de capacitación, perfil de puesto de trabajo, recursos necesarios, seguimiento de ejecución, desarrollo de habilidades, procedimientos, estrategias del talento, participación, evaluación, técnicas de motivación, potencial del talento, incentivos y beneficios sociales, expectativas, reconocimiento, factores personales, factores laborales, factores del clima laboral, estrategias de comunicación, estrategias de compañerismo y equipo.	Conocimiento	Plan de capacitación	Ítems 1-4	Escala: Ordinal Nivel: Likert  1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi Siempre 5. Siempre.	Regular: 20 - 59 Buena: 60 - 80 Eficiente: 81 - 100
				Perfil de puesto de trabajo			
				Recursos necesarios			
				Seguimiento de ejecución			
			Habilidad	Desarrollo de habilidades	Ítems 5-9		
				Procedimientos			
				Estrategias del talento			
				Participación			
			Motivación	Evaluación	Ítems 10-15		
				Técnicas de motivación			
				Potencial del talento			
				Incentivos y beneficios sociales			
			Actitudes	Expectativas	Ítems 16-20		
				Reconocimiento			
				Factores personales			
				Factores laborales			
Factores del clima laboral							
Estrategias de comunicación							
Estrategias de compañerismo y equipo							

<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Nivel de cumplimiento y eficacia de las funciones laborales de un personal en una organización,(Calderón, 2020).</p>	<p>Está conformada por los siguientes indicadores: planificación, evaluación, sistema de información, eficiencia de recursos, participación, cooperación, toma de decisiones, iniciativas, eficacia, eficiente, desempeño, compromiso, metas personales, metas laborales, desarrollo profesional y oportunidades.</p>	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Planificación	Ítems 1-8	<p>Escala: Ordinal          Nivel: Likert</p> <p>1. Nunca,          2. Casi Nunca,          3. A Veces,          4. Casi Siempre          5. Siempre.</p>	<p>Deficiente:          21 - 62          Bueno: 63 - 84          Eficiente:          85 - 105</p>
				Evaluación			
				Sistema de información			
				Eficiencia de recursos			
			Cooperación y trabajo en equipo	Participación	Ítems 9-12		
				Cooperación			
				Toma de decisiones			
			Disciplina laboral	Iniciativas	Ítems 13-17		
				Eficacia			
				Eficiente			
				Desempeño			
			Superación personal	Compromiso	Ítems 18-21		
				Metas personales			
Metas laborales							
Desarrollo profesional							
	Oportunidades						

Nota: Propia (2022)



## Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión del talento humano				
¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.	Dimensi ones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Conocimie nto	Plan de capacitación	Ítems 1-4	Escala: Ordinal Nivel: Likert  1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi Siempre 5. Siempre.	Regular: 20 - 59 Buena: 60 - 80 Excelente: 81 - 100
				Perfil de puesto de trabajo			
				Recursos necesarios			
				Seguimiento de ejecución			
			Habilidades	Desarrollo de habilidades	Ítems 5-9		
				Procedimientos			
				Estrategias del talento			
				Participación			
			Motivación	Evaluación	Ítems 10-15		
Técnicas de motivación							
Potencial del talento							
Incentivos y beneficios sociales							
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Expectativas	Ítems 16-20	Variable 2: Desempeño laboral		
			Reconocimiento				
			Factores personales				
			Factores laborales				
(a) ¿Cuál es la relación que existe entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación que existe entre motivación del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?;	(a) Determinar la relación que existe entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (b) Determinar la relación que existe entre habilidades del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (c) Determinar la relación que	(a) Existe relación significativa entre conocimiento del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (b) Existe relación significativa entre habilidades del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; (c) Existe relación significativa entre motivación del talento humano y	Factores del clima laboral	Ítems 16-20	Variable 2: Desempeño laboral		
			Estrategias de comunicación				
			Estrategias de compañerismo y equipo				

Estado, Lima, 2022?;	existe entre motivación del talento humano y desempeño	desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022;	<b>Dimensi ones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
(c) ¿Cuál es la relación que existe entre motivación del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?; (d) ¿Cuál es la relación que existe entre actitudes del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022?.	laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022; d) Determinar la relación que existe entre actitudes del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.	(d) Existe relación significativa entre actitudes del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una entidad del Estado, Lima, 2022.	Cumplimiento de los objetivos y tareas	Planificación	Ítems 1-8	Escala: Ordinal Nivel: Likert 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi Siempre 5. Siempre.	Deficiente: 21 - 62 Bueno: 63 - 84 Eficiente: 85 - 105
				Evaluación			
				Sistema de información			
				Eficiencia de recursos			
			Cooperación y trabajo en equipo	Participación	Ítems 9-12		
				Cooperación			
				Toma de decisiones			
			Disciplina laboral	Iniciativas	Ítems 13-17		
				Eficacia			
				Eficiente			
				Desempeño			
			Superación personal	Compromiso	Ítems 18-21		
				Metas personales			
Metas laborales							
Desarrollo profesional							
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
<b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Corte:</b> Transversal		<b>Población:</b> 70 colaboradores del área de desarrollo y bienestar personal de una entidad del Estado <b>Muestra:</b> 60 colaboradores del área de desarrollo y bienestar personal de una entidad del Estado	<b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario		<b>Descriptiva:</b> Distribución de frecuencias y porcentajes <b>Inferencial:</b> Rho de Pearson/ Rho de Spearman		

Nota: Propia (2022)

### Anexo 3. Instrumento: Gestión del Talento Humano

En la siguiente encuesta está basado en un grupo de características sobre la variable 1 Gestión del Talento Humano por sus dimensiones, en el cada una de ellas cuenta con 5 alternativas para su clasificación. Se debe responder marcando con una X tomando en consideración los siguientes criterios: 1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3. A VECES, 4. CASI SIEMPRE y 5. SIEMPRE.

Items o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión del talento humano	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Conocimientos</b>					
1. Se llevan a cabo planes de capacitación					
2. Se desarrollan actividades prácticas sobre los puestos de trabajo					
3. Se proporciona todos los recursos necesarios para realizar las labores					
4. Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos proporcionados en las capacitaciones					
<b>Dimensión 2: Habilidades</b>					
5. Se proporciona capacitaciones para desarrollar habilidades					
6. Se utilizan procedimientos que permitan mejorar las habilidades					
7. Se desarrolla el talento de los colaboradores					
8. Los colaboradores participan en programas de desarrollo de habilidades					
9. Se evalúa las habilidades necesarias para los puestos de trabajo					
<b>Dimensión 3: Motivación</b>					
10. Se motiva constantemente al colaborador					
11. Se busca mantener un alto potencial en los colaboradores					
12. Se proporciona incentivos y beneficios sociales					
13. Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los colaboradores					
14. Los colaboradores reciben reconocimiento en sus labores					
15. Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado					
<b>Dimensión 4: Actitudes</b>					
16. Se busca mejorar los aspectos personales					
17. Se busca mejorar las relaciones laborales					
18. Se mantiene un buen clima laboral en el área					
19. Se percibe buena comunicación en el área					
20. En el área se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores					

#### Anexo 4. Instrumento: Desempeño laboral

En la siguiente encuesta está basado en un grupo de características sobre la variable desempeño laboral por sus dimensiones, en el cada una de ellas cuenta con 5 alternativas para su clasificación. Se debe responder marcando con una X tomando en consideración los siguientes criterios: 1. NUNCA, 2. CASI NUNCA, 3. A VECES, 4. CASI SIEMPRE y 5. SIEMPRE.

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>V2. Desempeño Laboral</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>Dimensión 1: Cumplimiento de los objetivos y tareas</b>			<b>V</b>		
1. Las acciones de los colaboradores responden a los planes a cortoplazo					
2. Las acciones de los colaboradores responden a los planes a largoplazo					
3. Se coordina y se planifica estratégicamente las actividades					
4. Los colaboradores realizan diagnósticos sobre la situación del área					
5. Los colaboradores son capaces de utilizar el sistema de información del área					
6. Se logra actualizar constantemente el sistema de información					
7. Se cumplen los objetivos propuestos en los planes del área					
8. Los colaboradores utilizan adecuadamente los recursos asignados					
<b>Dimensión 2: Cooperación y trabajo en equipo</b>					
9. Los colaboradores demuestran una buena participación en las actividades					
10. Los colaboradores están dispuestos a trabajar en equipo					
11. La evaluación de los colaboradores es realizada en equipo para la toma de decisiones					
12. Los colaboradores demuestran iniciativas en el área de trabajo					
<b>Dimensión 3: Disciplina laboral</b>					
13. Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas					
14. Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad					
15. Las capacitaciones recibidas por los colaboradores logran mejorar su desempeño laboral					
16. Se realizan las actividades de acuerdo al plan de trabajo					
17. Los colaboradores se comprometen en el cumplimiento de las actividades					
<b>Dimensión 4: Superación personal</b>					

18. Los colaboradores están dispuestos a mejorar en sus actividades					
19. Los colaboradores se esfuerzan en obtener reconocimientos por sudesempeño laboral					
20. Los colaboradores se esfuerzan en obtener incentivos por sudesempeño laboral					
21. Los colaboradores se esfuerzan en ser promovido por su desempeñolaboral					

## Anexo 5. Base datos instrumentos de los instrumentos

Base datos: Gestión del talento humano																				
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3
2	5	5	2	5	5	3	5	3	2	3	2	3	5	4	3	4	4	5	5	3
3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	2	5	4	2	3	5	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	3	5	5	2	3	3	3	2	5
5	2	3	5	3	4	5	5	5	1	4	3	2	5	3	1	3	4	4	3	3
6	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	2	4	3
7	5	5	2	4	3	4	5	4	3	5	2	4	5	5	2	5	3	2	3	2
8	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	2	5	4	2	3	4	4	2	4
9	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	4
10	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	2	2	5	2	2	4	5	4	4	5
11	5	4	5	3	5	2	4	3	5	5	3	3	4	4	1	5	4	5	3	3
12	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	2	5	5	4	5	4
13	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	1	2	3	5	4	4	5	5	4	5
14	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	2	2	5	3	2	5	4	4	4	4
15	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	1	4	4	3	5	4	3	5	4
16	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	2	2	3	3	4	4	5	5	4	5
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	3	3	5	2	5	5	4	5	4
18	4	5	4	4	3	5	3	4	3	3	2	1	4	3	2	5	5	4	5	3
19	5	2	4	4	3	2	4	5	2	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	4
20	4	3	3	3	3	2	4	3	3	5	2	3	3	3	2	4	3	3	5	5
21	4	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4
22	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	2	1	4	3	2	4	3	2	3	5
23	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	5	5	4	2	5
24	3	2	3	2	4	5	3	3	3	5	2	3	5	3	2	4	4	3	3	4
25	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	1	2	4	4	1	3	3	4	4	3
26	3	4	5	1	3	3	2	5	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	5	5
27	4	5	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	1	3	5	2	4	3
28	2	3	4	2	5	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4
29	3	5	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5
30	4	4	5	4	1	3	1	4	3	5	2	4	4	3	2	5	2	5	2	3
31	2	3	2	3	3	5	3	3	2	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3
32	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4
33	3	3	2	3	3	2	2	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5
34	2	4	3	5	4	3	1	4	2	4	4	4	5	3	5	4	3	2	5	4
35	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3
36	4	4	5	2	2	3	4	5	2	5	5	2	5	5	3	4	2	3	3	4
37	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	2	3	3	5	2	3
38	2	3	5	3	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3
39	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	2	5	5	2	4	3
40	5	5	2	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	2	3	2
41	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4
42	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
43	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
44	5	4	5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3
45	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
46	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
47	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
48	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4
49	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
50	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
51	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5	4	3
52	5	4	5	3	3	2	4	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	5	4	2
53	4	5	4	3	3	4	3	2	2	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	2
54	5	4	5	4	2	5	2	3	3	4	5	4	5	2	4	4	5	4	3	5
55	4	3	5	3	3	4	4	2	4	5	5	5	3	2	3	5	4	5	4	3
56	3	5	4	2	4	5	2	3	5	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	5
57	5	5	5	3	2	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
58	5	4	5	1	3	3	2	3	3	5	5	4	2	1	2	5	5	5	5	3
59	4	5	4	2	4	4	3	4	5	4	4	1	2	3	1	2	4	5	3	5
60	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	1	5	3

Base datos: Desempeño laboral																					
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
2	5	4	5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3
4	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2
5	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3
6	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4
7	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3
8	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2
9	4	5	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5
10	5	2	4	4	3	2	4	5	2	2	3	3	2	4	5	5	4	4	4	4	4
11	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3
12	4	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	2	4	3	4	3	2	4	5
13	3	3	3	4	2	5	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	3	5	4
14	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	5	3	3	2	5	5	5	4	2	5	4
15	3	2	3	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5
16	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4
17	3	4	5	1	3	3	2	5	2	5	4	2	2	1	3	4	4	3	5	5	5
18	4	5	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	5
19	2	3	4	2	5	3	4	4	2	4	5	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4
20	3	5	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5
21	4	4	5	4	1	3	1	4	3	2	2	2	4	5	4	5	2	5	2	3	2
22	5	5	2	5	5	3	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3
23	3	3	3	4	3	3	5	4	4	2	4	2	4	3	3	3	5	3	3	4	2
24	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	5	4	5	3	3	3	2	5	3
25	2	3	5	3	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4
26	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	2	5	5	2	4	3	5
27	5	5	2	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	5	3	2	3	2	4
28	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3
29	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
30	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	2
31	5	4	5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5
32	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3
33	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
34	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
35	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4
36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3
37	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2
38	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	1	2	4	4	1	3	3	4	4	3	1
39	5	4	5	3	5	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	5	5	2
40	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	3	4	3	4	1	3	5	2	4	3	3
41	5	4	5	5	4	4	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	4	3	3	4	2
42	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	2
43	3	5	4	4	3	5	5	4	3	5	2	4	4	3	2	5	2	5	2	3	3
44	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	2
45	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3
46	4	5	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	1
47	5	2	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	5	3	5	4	3	2	5	4	2
48	4	3	3	3	3	2	4	4	3	5	5	4	3	5	4	3	4	2	2	5	3
49	4	2	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	2	4	3	5	5	3	3	4	3
50	3	3	3	4	2	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	2
51	2	5	2	3	3	4	5	4	5	2	4	4	5	4	3	5	2	5	4	5	1
52	3	4	4	2	4	5	5	5	3	2	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	2
53	4	5	2	3	5	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	5	3	3	4	4	3
54	2	4	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	2	5	4	1
55	3	3	2	3	3	5	5	4	2	1	2	5	5	5	3	4	3	3	2	2	2
56	4	4	3	4	5	4	4	1	2	3	1	2	4	5	3	5	5	4	5	5	2
57	3	2	1	2	3	2	2	3	4	3	4	2	2	1	5	3	5	5	5	4	3
58	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	5	3	5	4	5	2
59	2	3	2	2	3	3	5	4	4	5	2	3	3	2	2	4	2	4	3	5	3
60	4	2	3	2	4	4	5	3	3	1	2	2	2	3	3	4	3	5	4	5	2

## Anexo 6: Captura de pantalla SPSS resultados inferenciales

### Hipótesis general e Hipótesis específica 1

Resultado

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00001 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NODIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

**Correlaciones no paramétricas**

[CojuntoDatos] C:\Users\laco\Desktop\Clemente.sav

**Correlaciones**

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	.858**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.858**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=VAR00002 VAR00006
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NODIG
/MISSING=FAIRWISE.
```

**Correlaciones no paramétricas**

**Correlaciones**

			Conocimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento	Coefficiente de correlación	1,000	.861**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.861**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	63	63

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

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON



## Anexo 8. Certificado de validación de los instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 (Conocimiento)</b>							
1	Se llevan a cabo planes de capacitación	x		x		x		
2	Se desarrollan actividades prácticas sobre los puestos de trabajo	x		x		x		
3	Se proporciona todos los recursos necesarios para realizar las labores	x		x		x		
4	Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos proporcionados en las capacitaciones							
	<b>DIMENSIÓN 2 (Habilidad)</b>							
5	Se proporciona capacitaciones para desarrollar habilidades	x		x		x		
6	Se utilizan procedimientos que permitan mejorar las habilidades	x		x		x		
7	Se desarrolla el talento de los colaboradores	x		x		x		
8	Los colaboradores participan en programas de desarrollo de habilidades	x		x		x		
9	Se evalúa las habilidades necesarias para los puestos de trabajo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 (Motivación)</b>							
10	Se motiva constantemente al colaborador	x		x		x		
11	Se busca mantener un alto potencial en los colaboradores	x		x		x		
12	Se proporciona incentivos y beneficios sociales	x		x		x		
13	Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los colaboradores	x		x		x		
14	Los colaboradores reciben reconocimiento en sus labores	x		x		x		
15	Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 (Actitud)</b>							
16	Se busca mejorar los aspectos personales	x		x		x		
17	Se busca mejorar las relaciones laborales	x		x		x		
18	Se mantiene un buen clima laboral en el área	x		x		x		
19	Se percibe buena comunicación en el área	x		x		x		
20	En el área se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores	x		x		x		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Orlando Gustavo Díaz López       DNI: 08820518

Especialidad del validador: Dr. Gestión y Ciencia en la Educación

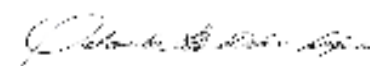
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 (Cumplimiento de los objetivos y tareas)</b>							
1	Las acciones de los colaboradores responden a los planes a corto plazo	X		X		X		
2	Las acciones de los colaboradores responden a los planes a largo plazo	X		X		X		
3	Se coordina y se planifica estratégicamente las actividades	X		X		X		
4	Los colaboradores realizan diagnósticos sobre la situación del área	X		X		X		
5	Los colaboradores son capaces de utilizar el sistema de información del área	X		X		X		
6	Se logra actualizar constantemente el sistema de información	X		X		X		
7	Se cumplen los objetivos propuestos en los planes del área	X		X		X		
8	Los colaboradores utilizan adecuadamente los recursos asignados	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 (Cooperación y trabajo en equipo)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los colaboradores demuestran una buena participación en las actividades	X		X		X		
10	Los colaboradores están dispuestos a trabajar en equipo	X		X		X		
11	La evaluación de los colaboradores es realizada en equipo para la toma de decisiones	X		X		X		
12	Los colaboradores demuestran iniciativas en el área de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 (Disciplina laboral)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas	X		X		X		
14	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad	X		X		X		
15	Las capacitaciones recibidas por los colaboradores logran mejorar su desempeño laboral	X		X		X		
16	Se realizan las actividades de acuerdo al plan de trabajo	X		X		X		
17	Los colaboradores se comprometen en el cumplimiento de las actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 (Superación personal)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los colaboradores están dispuestos a mejorar en sus actividades	X		X		X		
19	Los colaboradores se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral	X		X		X		
20	Los colaboradores se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral	X		X		X		
21	Los colaboradores se esfuerzan en ser promovido por su desempeño laboral	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Orlando Gustavo Díaz López       DNI: 08820518

Especialidad del validador: Dr. Gestión y Ciencia en la Educación

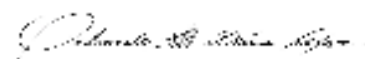
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se llevan a cabo planes de capacitación	x		x		x		
2	Se desarrollan actividades prácticas sobre los puestos de trabajo	x		x		x		
3	Se proporciona todos los recursos necesarios para realizar las labores	x		x		x		
4	Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos proporcionados en las capacitaciones							
	<b>DIMENSIÓN2 (Habilidad)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Se proporciona capacitaciones para desarrollar habilidades	x		x		x		
6	Se utilizan procedimientos que permitan mejorar las habilidades	x		x		x		
7	Se desarrolla el talento de los colaboradores	x		x		x		
8	Los colaboradores participan en programas de desarrollo de habilidades	x		x		x		
9	Se evalúa las habilidades necesarias para los puestos de trabajo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN3 (Motivación)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	Se motiva constantemente al colaborador	x		x		x		
11	Se busca mantener un alto potencial en los colaboradores	x		x		x		
12	Se proporciona incentivos y beneficios sociales	x		x		x		
13	Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los colaboradores	x		x		x		
14	Los colaboradores reciben reconocimiento en sus labores	x		x		x		
15	Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN4 (Actitud)</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Se busca mejorar los aspectos personales	x		x		x		
17	Se busca mejorar las relaciones laborales	x		x		x		
18	Se mantiene un buen clima laboral en el área	x		x		x		
19	Se percibe buena comunicación en el área	x		x		x		
20	En el área se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores	x		x		x		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Silvia Roxana Moya León   DNI: 07376479

Especialidad del validador: MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN ANTICORRUPCIÓN

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

09 de junio del 2022

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MDE LA VARIABLE DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN1 (Cumplimiento de los objetivos y tareas)</b>							
1	Las acciones de los colaboradores responden a los planes a corto plazo	X		X		X		
2	Las acciones de los colaboradores responden a los planes a largo plazo	X		X		X		
3	Se coordina y se planifica estratégicamente las actividades	X		X		X		
4	Los colaboradores realizan diagnósticos sobre la situación del área	X		X		X		
5	Los colaboradores son capaces de utilizar el sistema de información del área	X		X		X		
6	Se logra actualizar constantemente el sistema de información	X		X		X		
7	Se cumplen los objetivos propuestos en los planes del área	X		X		X		
8	Los colaboradores utilizan adecuadamente los recursos asignados	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN2 (Cooperación y trabajo en equipo)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los colaboradores demuestran una buena participación en las actividades	X		X		X		
10	Los colaboradores están dispuestos a trabajar en equipo	X		X		X		
11	La evaluación de los colaboradores es realizada en equipo para la toma de decisiones	X		X		X		
12	Los colaboradores demuestran iniciativas en el área de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN3 (Disciplina laboral)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas	X		X		X		
14	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad	X		X		X		
15	Las capacitaciones recibidas por los colaboradores logran mejorar su desempeño laboral	X		X		X		
16	Se realizan las actividades de acuerdo al plan de trabajo	X		X		X		
17	Los colaboradores se comprometen en el cumplimiento de las actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN4 (Superación personal)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los colaboradores están dispuestos a mejorar en sus actividades	X		X		X		
19	Los colaboradores se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral	X		X		X		
20	Los colaboradores se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral	X		X		X		
21	Los colaboradores se esfuerzan en ser promovido por su desempeño laboral	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Silvia Roxana Moya León**   DNI: 07376479

Especialidad del validador: **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CON MENCIÓN EN ANTICORRUPCIÓN**

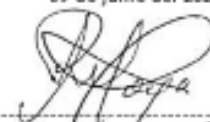
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION1 (Conocimiento)</b>								
1	Se llevan a cabo planes de capacitación	X		X		X		
2	Se desarrollan actividades prácticas sobre los puestos de trabajo	X		X		X		
3	Se proporciona todos los recursos necesarios para realizar las labores	X		X		X		
4	Se realiza seguimiento de la ejecución de los conocimientos proporcionados en las capacitaciones	X		X		X		
<b>DIMENSION2 (Habilidad)</b>								
5	Se proporciona capacitaciones para desarrollar habilidades	X		X		X		
6	Se utilizan procedimientos que permitan mejorar las habilidades	X		X		X		
7	Se desarrolla el talento de los colaboradores	X		X		X		
8	Los colaboradores participan en programas de desarrollo de habilidades	X		X		X		
9	Se evalúa las habilidades necesarias para los puestos de trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSION3 (Motivación)</b>								
10	Se motiva constantemente al colaborador	X		X		X		
11	Se busca mantener un alto potencial en los colaboradores	X		X		X		
12	Se proporciona incentivos y beneficios sociales	X		X		X		
13	Los incentivos y beneficios sociales responden a las expectativas de los colaboradores	X		X		X		
14	Los colaboradores reciben reconocimiento en sus labores	X		X		X		
15	Se remunera en base al trabajo y esfuerzo realizado	X		X		X		
<b>DIMENSION4 (Actitud)</b>								
16	Se busca mejorar los aspectos personales	X		X		X		
17	Se busca mejorar las relaciones laborales	X		X		X		
18	Se mantiene un buen clima laboral en el área	X		X		X		
19	Se percibe buena comunicación en el área	X		X		X		
20	En el área se fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Guizado Oscco Felipe

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

Lima, 06 de junio del 2022

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

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

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

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



Dr. Felipe Guizado Oscco  
31169557

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 (Cumplimiento de los objetivos y tareas)</b>							
1	Las acciones de los colaboradores responden a los planes a corto plazo	X		X		X		
2	Las acciones de los colaboradores responden a los planes a largo plazo	X		X		X		
3	Se coordina y se planifica estratégicamente las actividades	X		X		X		
4	Los colaboradores realizan diagnósticos sobre la situación del área	X		X		X		
5	Los colaboradores son capaces de utilizar el sistema de información del área	X		X		X		
6	Se logra actualizar constantemente el sistema de información	X		X		X		
7	Se cumplen los objetivos propuestos en los planes del área	X		X		X		
8	Los colaboradores utilizan adecuadamente los recursos asignados	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 (Cooperación y trabajo en equipo)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los colaboradores demuestran una buena participación en las actividades	X		X		X		
10	Los colaboradores están dispuestos a trabajar en equipo	X		X		X		
11	La evaluación de los colaboradores es realizada en equipo para la toma de decisiones	X		X		X		
12	Los colaboradores demuestran iniciativas en el área de trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 (Disciplina laboral)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas	X		X		X		
14	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad	X		X		X		
15	Las capacitaciones recibidas por los colaboradores logran mejorar su desempeño laboral	X		X		X		
16	Se realizan las actividades de acuerdo al plan de trabajo	X		X		X		
17	Los colaboradores se comprometen en el cumplimiento de las actividades	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 (Superación personal)</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Los colaboradores están dispuestos a mejorar en sus actividades	X		X		X		
19	Los colaboradores se esfuerzan en obtener reconocimientos por su desempeño laboral	X		X		X		
20	Los colaboradores se esfuerzan en obtener incentivos por su desempeño laboral	X		X		X		
21	Los colaboradores se esfuerzan en ser promovido por su desempeño laboral	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Guizado Oscco Felipe

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

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

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

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

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

Lima, 06 de junio del 2022



Dr. Felipe Guizado Oscco  
31169557

## Anexo 9. Carta de solicitud de permiso



DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 03 AGO 2022

OFICIO N° 4135 -2022-DRRHH-DGA/CR

Señora  
**ESTRELLA ESQUIAGOLA ARANDA**  
Jefa  
Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo – Filial Lima, Campus Los Olivos  
Presente.-

**Asunto:** Autorización para realización de trabajo de investigación.

**Referencia:** Carta P. 0291-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente en atención al documento de la referencia, a través del cual presenta a la señora JESSICA ELIZABETH ANASTACIO CORDOVA como estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de su institución con el objeto de solicitar se autorice a la citada estudiante para realizar su trabajo de investigación.

Al respecto, con el Informe N° 508-2022-ADBP-DRRHH-DGA/CR, el Área de Desarrollo y Bienestar del Personal emite pronunciamiento sobre el particular. En tal sentido, con el visto bueno del área y sus consideraciones, se otorga la autorización correspondiente.

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

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
ELIAS RODRIGUEZ Sandra  
Identificadora FAL 20161748128 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05/08/2022 16:58:32-0500





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, GUIZADO OSCCO FELIPE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en pandemia en una Entidad del Estado, Lima, 2022", cuyo autor es ANASTACIO CORDOVA JESSICA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GUIZADO OSCCO FELIPE <b>DNI:</b> 31169557 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3765-7391	Firmado electrónicamente por: FGUIZADOO el 10- 03-2023 14:21:19

Código documento Trilce: TRI - 0421424