



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Gestión del talento humano y desempeño laboral en colaboradores de  
la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022

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

**Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Paredes Espinales, Lili Ana ([orcid.org/0000-0002-9351-8591](https://orcid.org/0000-0002-9351-8591))

**ASESOR:**

Dr. Candela Ayllon, Victor Eduardo ([orcid.org/0000-0003-0798-1115](https://orcid.org/0000-0003-0798-1115))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

2023

## **Dedicatoria**

*A mi querido y recordado padre Américo Paredes López que desde el cielo me acompaña y me ilumina para seguir adelante con mis proyectos.*

*A mi madre Luisa Espinales Valenzuela por ayudarme a construir mis sueños, por todo su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos de mi vida.*

## **Agradecimiento**

*A Dios por darme la vida, por darme una familia maravillosa y porque ha estado conmigo en cada paso que doy.*

*A mi asesor y docente quien me brindó su apoyo y conocimientos para alcanzar mi objetivo.*

## Índice de contenidos

	Pág.
<b>Carátula</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria.....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos .....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas .....</b>	<b>v</b>
<b>Índice de figuras.....</b>	<b>vi</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>vii</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>12</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización .....</b>	<b>12</b>
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisisPoblación.....</b>	<b>14</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datosTécnica.....</b>	<b>15</b>
<b>3.5. Procedimeintos .....</b>	<b>18</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos .....</b>	<b>19</b>
<b>3.7. Aspectos éticos .....</b>	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>43</b>

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	Características de la población .....	14
<b>Tabla 2</b>	<i>Prueba de normalidad (n=153)</i> .....	21
<b>Tabla 3</b>	<i>Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (n=153)</i> .....	22
<b>Tabla 4</b>	<i>Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral. (n=153)</i> .....	22
<b>Tabla 5</b>	<i>Análisis de correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano. (n=153)</i> .....	23
<b>Tabla 6</b>	<i>Niveles de gestión del talento humano. (n=153)</i> .....	23
<b>Tabla 7</b>	<i>Niveles de desempeño laboral. (n=153)</i> .....	24
<b>Tabla 8</b>	<i>Análisis comparativo de la gestión del talento humano según sexo y edad. (n=153)</i> .....	25
<b>Tabla 9</b>	<i>Análisis comparativo del desempeño laboral según sexo y edad. (n=153)</i> .....	26
<b>Tabla 10</b>	<i>Alfa de Cronbach del instrumento de Gestión del Talento Humano</i> .....	9
<b>Tabla 11</b>	<i>Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario Gestión del Talento Humano</i> .....	9
<b>Tabla 12</b>	<i>Alfa de Cronbach del instrumento de Desempeño laboral</i> .....	9
<b>Tabla 13</b>	<i>Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario Desempeño laboral</i> .....	9
<b>Tabla 14</b>	<i>Descriptivos de la dimensión reclutamiento de personal</i> .....	14
<b>Tabla 15</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Selección de personal</i> .....	14
<b>Tabla 16</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Diseño de puestos</i> .....	15
<b>Tabla 17</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Capacitación de personal</i> .....	15
<b>Tabla 18</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Remuneración</i> .....	16
<b>Tabla 19</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Dominio de producto</i> .....	17
<b>Tabla 20</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Potencial de Desarrollo</i> .....	17
<b>Tabla 21</b>	<i>Descriptivos de la dimensión Evaluación de desempeño</i> .....	18

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Factores del sistema de Gestión del Talento Humano .....	8

## Resumen

La investigación se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022. Siguió los lineamientos del enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con alcance descriptivo correlacional, no experimental con una sola medición. Participaron 153 trabajadores evaluados con el Cuestionario de Gestión del Talento Humano (CGTH) y con el Cuestionario de Desempeño Laboral (CDL-S), ambas herramientas de medición diseñadas por Scaccabarozzi (2020). Los resultados evidenciaron que las variables se correlacionaron de manera significativa ( $p < .05$ ) y mostrando una asociación de correlación directa ( $\rho = .813$ ) con un tamaño del efecto grande ( $r^2 > .25$ ). A modo de conclusión, cuanto mejores son los resultados de la gestión del talento humano, mayores serán las evidencias de un mejor desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Capital Humano, Competencias laborales.

## Abstract

The research was carried out with the objective of determining the relationship between human talent management and work performance in collaborators of the Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022. It followed the guidelines of the quantitative approach, applied type with descriptive correlational scope, non-experimental with a single measurement. It involved 153 workers evaluated with the Human Talent Management Questionnaire (CGTH) and the Work Performance Questionnaire (CDL-S), both measurement tools designed by Scaccabarozzi (2020). The results evidenced that the variables were significantly correlated ( $p < .05$ ) and showing a direct correlation association ( $\rho = .813$ ) with a large effect size ( $r^2 > .25$ ). In conclusion, the better the results of human talent management, the greater the evidence of better job performance.

**Keywords:** Human Talent Management, Job Performance, Human Capital, Job Competencies.



## I. INTRODUCCIÓN

Está demostrado que una gestión eficaz del talento humano puede aumentar significativamente la rentabilidad de una organización al facilitar la planificación, atracción, promoción, retención y transición de las personas dentro de la empresa (Mejía et al., 2019). Siendo el capital humano una parte importante de cualquier entidad, las áreas responsables de su gestión están experimentando cambios trascendentales (Sarriés y Casares, 2008). Los resultados de una empresa dependen de sus trabajadores, porque éstos no sólo forman los equipos de trabajo en las distintas áreas, la dirección, etc., sino también porque poseen los conocimientos y las competencias que hay que gestionar y desarrollar (Zayas, 2020).

La realidad laboral internacional demuestra que aún queda mucho por mejorar (Tinoco et al., 2020). La pandemia y la crisis económica subsiguiente han empeorado la situación económica de millones de civiles. Según Pass y Ridgway (2022), La pandemia ha llevado a muchos trabajadores a replantearse su carrera y sus objetivos de vida, y a tomar conciencia de su bienestar en el trabajo y de cómo los empresarios fomentan o no su bienestar. Así, Lambrechts y Gnan (2022) señalan que la concienciación sobre el bienestar en el lugar de trabajo se ha desarrollado en muchos países de todo el mundo en los últimos años y es probable que la magnitud y gravedad de COVID-19 deje una impresión duradera de que las organizaciones empresariales no pueden dar por sentada la salud y el bienestar de sus empleados. Por eso es importante una gestión adecuada de los recursos humanos.

El bienestar se ha visto influenciado por factores como la inseguridad laboral y la informalidad. Según el Banco Mundial (2021), en los países emergentes la informalidad es del 70%. A nivel nacional, la situación también es preocupante: las empresas mayoristas y minoristas, que representan el 99,48% del total de empresas comerciales formales (Ministerio de la Producción, 2019), se han visto afectadas al punto que la informalidad se ha elevado al 85% (ComexPerú, 2021). Esto implica inseguridad en el mercado laboral, puesto que vulnera el ámbito de los factores de protección de los trabajadores, lo que implica directamente los recursos y, en particular, la gestión y organización de la gestión

del talento en las pequeñas empresas y microempresas (Moreno Vázquez, 2022). Además, el desarrollo del personal requiere recursos financieros, tecnológicos y de otro tipo que conducen directamente a la formación del personal (Armijos et al., 2019).

Así, se comprende que una adecuada gestión del talento humano permite cumplir con los objetivos organizacionales. López et al. (2022) indican que los empleados, al realizar sus tareas individuales y grupales, cumplen con determinados requisitos y expectativas establecidas por la empresa en sugestión del capital humano. Así, un rendimiento individual óptimo conduce al éxito empresarial y repercute en la rentabilidad de la organización, mientras que, por el contrario, un rendimiento ineficaz suele asociarse a una menor productividad, rentabilidad y eficacia organizativa (Anwar y Abdullah, 2021). En ese sentido, el desempeño laboral se conceptualiza como los quehaceres o actuaciones observados para obtener un resultado (Pedraza et al., 2010). Esto demuestra que ambos términos (desempeño y gestión de recursos humanos) pueden estar relacionados (Stone et al., 2020; Roscoe et al., 2019; Zaid et al., 2018).

La Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau" (ENAMM), como centro de estudios superiores, posee 50 años antigüedad y está adscrito al Ministerio de Defensa. Es uno de los centros de formación marítima más importantes de la región. Semejantes características la convierten en un elemento de estudio interesante. Con base en lo mencionado, se formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre gestión de talento humano y el desempeño Laboral en colaboradores de ENAMM, Callao, 2022?

Por otro lado, la argumentación teórica se basa en que la gestión del talento humano permite mejorar el desarrollo de un entorno laboral de alto rendimiento, porque se considera importante abordar la adquisición de capacidades de los trabajadores, la diferenciación de los problemas de rendimiento, el diagnóstico y perfeccionamiento de los problemas de comportamiento, y esforzarse por generar conocimiento basado en teorías que apoyen el marco teórico del estudio.

En el aspecto práctico, los niveles de calidad obtenidos en la población de

los últimos meses presentan altibajos, dado que es importante lograr esa conexión del recurso humano con la labor desempeñada, esto permitirá delimitar nuevos marcos de acción bajo los cuales se puedan regir nuevos métodos de trabajo en los que se tome en cuenta la importancia de la formación del personal.

Además, en el aspecto metodológico, la elección del personal, el plan de trabajo trazado, la delineación del perfil requerido y la capacitación personal son factores fundamentales del desempeño laboral cuyas características se manifiestan en los niveles de calidad obtenidos en el último año. En este estudio de investigación se opta por usar las técnicas cuantitativas desde la perspectiva metodológica. Dentro de un aspecto social, lo anterior llevó a resultados y recomendaciones, así como a futuras capacitaciones al personal, especialmente, a los mandos intermedios, por ende, se recomienda priorizar el método de formación presencial, debido a que es más efectivo en cuanto al rendimiento del alumno.

Por lo expuesto, nace el siguiente cuestionamiento: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022?

Por esta razón, el objetivo general consiste en determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022. Del cual derivan seis específicos: 1) Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral (dominio de producto, potencial del desarrollo y evaluación del desempeño) en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022, 2) Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano (reclutamiento de personal, selección de personal, diseño de puestos, capacitación de personal y remuneración del personal) y el desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022, 3) Describir los niveles de gestión del talento humano, en general y por dimensiones en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022, 4) Describir los niveles de desempeño laboral, en general y por dimensiones en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante

ENAMM, Callao, 2022, 5) Comparar la gestión del talento humano según sexo y edad de los colaboradores en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022, y 6) Comparar el desempeño laboral según sexo y edad de los colaboradores en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022.

Como respuesta tentativa a la pregunta de investigación, se esperó encontrar que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se correlacionen de manera directa, en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022. De forma específica, también se esperó que 1) la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral (dominio de producto, potencial del desarrollo y evaluación del desempeño) se correlacionen de manera directa, y 2) que las dimensiones de la gestión del talento humano (reclutamiento de personal, selección de personal, diseño de puestos, capacitación de personal y remuneración del personal) y el desempeño laboral, se correlacionen de manera directa.

## II. MARCO TEÓRICO

Sobre los antecedentes nacionales, el estudio que sostiene Velásquez (2021) se propuso evaluar el impacto de gestión del talento humano sobre el desempeño laboral de los empleados municipales del distrito de Huaura, con 120 funcionarios y servidores, utilizando muestreo aleatorio, en una investigación descriptiva, cuantitativa, histórica, explicativa y analítica, por medio de cuestionarios, guías de entrevistas, y análisis de la literatura a través bibliografía. Los resultados muestran que, el desempeño de los funcionarios de la municipalidad fue afectado por la gestión del talento humano (53.26 %), respecto a planificación, evaluación, ejecución y reporte. Se concluye que la variable de gestión del talento humano posee un efecto significativo sobre el desempeño laboral.

Reyes (2020) con el objetivo de hallar la relación entre la gestión del talento humano y gestión del desempeño laboral en trabajadores de una facultad y *staff* de una Institución Educativa en Chorrillos durante el 2020, con 100 profesores, un método cuantitativo con diseño transversal, no experimental y relacional. empleando una encuesta, halló una correlación de 0.563 (Spearman), denotándose que la relación entre las variables fue moderada y positiva. La conclusión que se extrae es que entre ambas variables hay una relación positiva, de tal manera que hay un impacto positivo entre el comportamiento de ambas y el personal, indispensable para optimizar la organización y reducir riesgos.

Scaccabarozzi (2020) halló los índices de relación en técnicas de gestión del talento humano y el desempeño laboral de quienes desarrollan sus labores en el Servicio de Parques de Lima en el área de mantenimiento de parques durante el año 2020, con 207 empleados de dicha institución, utilizando métodos cuantitativos, de tipo aplicados, y a través de la observación directa y encuestas; revelando como resultados un .715 (Rho de Spearman) y sig. bilateral = 0.000. En conclusión, existe correlación en las variables estudiadas, además, se describe la necesidad de una mayor dedicación para generar mayor nivel de compromiso del trabajador.

Ccami e Hinostroza (2020) en una investigación se propusieron establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño en el trabajo presente en los colaboradores de la Municipalidad de Ate durante el año 2020. El estudio se realizó sobre 50 empleados de la ciudad sobre los cuales se

utilizó una muestra censal. En metodología, la investigación es de diseño cuantitativo, aplicado, relevante y transversal. La técnica usada fue la encuesta que permitió medir variables. Obtuvo de los resultados un coeficiente de Spearman de 0.899, demostrando una fuerte relación. La conclusión es que en el ámbito del desarrollo se ha mejorado el tratamiento de la competencia y se ha mantenido la atención a la retención de talentos en la organización.

Flores y Flores (2019) establecieron la correlación entre el desempeño laboral y la gestión del talento humano existente empleados de una empresa de Inversiones múltiples de Junín, en 37 socios, utilizando toda la población como muestra para un censo. La metodología fue cuantitativa, aplicada y relacional, utilizando deducción inductiva de correlación cruzada. Se usó la técnica de encuesta en la recolección de datos y el cuestionario como instrumento, el cual se verificó por juicio de expertos, se constituye por 24 ítems y utiliza Likert como escala de calificación. El resultado es 0.440, con lo cual se concluyó relación una moderada. Por lo tanto, se considera muy importante trabajar estas áreas en beneficio de la organización.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Palacios (2021) analizó la frecuencia y los efectos en la administración de gestión del talento humano en el desempeño en el ámbito de trabajo de empleados de una Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en 177 trabajadores, utilizando métodos descriptivos, deductivos e inductivos, a partir de análisis bibliográfico, encuestas y entrevistas. Los resultados mostraron, que los trabajadores estaban satisfechos respecto al desempeño laboral en su central de trabajo, a razón de que cuentan con un modelo de gestión del talento humano, para el reclutamiento, retención, capacitación, selección, desarrollo, remuneraciones, seguridad, y salud. Por otro lado, se concluye que las estrategias de gestión administrativas brindan ventajas competitivas y habilidades a cada uno de los trabajadores.

Gaibor (2021) estudió la incidencia que puede tener la estrategia de gestión sobre el desempeño de los trabajadores del campo administrativo del distrito Chimbo en Ecuador. La población consistió en 40 servidores públicos. La técnica usada fue la encuesta. La metodología presenta un enfoque mixto que combina lo cualitativo y cuantitativo, es descriptiva y la modalidad es aplicada. En cuanto a las conclusiones, reflejan que hay una estrecha relación entre el desempeño laboral y las estrategias del talento que tienen los servidores

estatales de Distrito 02D03 Chimbo – San Miguel – Educación perteneciente a la Zona 5, donde se ofrecen productos, un servicio de calidad y calidez a la comunidad educativa.

Asqui (2020) se propuso mostrar la manera en que la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en la sociedad comercial pública "Mercado Productor San Pedro de Riobamba", en 70 empleados y trabajadores, utilizando métodos descriptivos, explicativos, de dominio, y bibliográficos, así como una encuesta de la población. Así, se halló un chi-cuadrado de 36.78, por lo que la hipótesis se considera aceptable. Entonces, se determinó que no es óptima la gestión del talento porque los procesos de selección o reclutamiento no son adecuados, no es alta la eficiencia de formación y no se presta atención a las habilidades de cada trabajador en el campo del talento para ejecutar el puesto. Por lo tanto, no hay empleados dedicados.

Altamirano (2020) estudió el impacto o vínculo entre el desempeño de los empleados administrativos y la gestión del talento humano de la localidad de Cevallos a Tisaleo-Educación, en 30 colaboradores de las instituciones seleccionadas; cabe precisar que, para el estudio, se utilizó una escala Likert. En cuanto a metodología, el diseño es transversal, puesto que los datos se recopilaron en un momento específico. Está relacionado causalmente porque resuelve la prueba de hipótesis y sus causas. La herramienta utilizada es un cuestionario. Se encontró una correlación positiva como resultado entre ambas variables. Esta investigación concluyó que el desempeño laboral se correlaciona significativamente con la gestión del talento.

Cunalata (2020) evaluó la gestión del talento y su incidencia en el ejercicio de las funciones del trabajador (el rendimiento en el campo laboral), de la entidad comercial BOHO en Ambato, en 44 trabajadores, con un método descriptivo, explicativo y de campo, por medio de encuestas y cuestionarios. Los resultados muestran que, el impacto en la empresa BOHO producido por la gestión del talento es enorme, pues a partir del proceso de incorporación del personal, su desarrollo, evaluación y evolución interna de la empresa, sumergen a los empleados en la organización como un todo en lugar de intereses personales, lo que lleva a un desempeño laboral efectivo.

Con respecto a las bases teóricas que se utilizaron en esta tesis, se presenta primero a las desarrolladas entorno a la gestión del talento humano. El

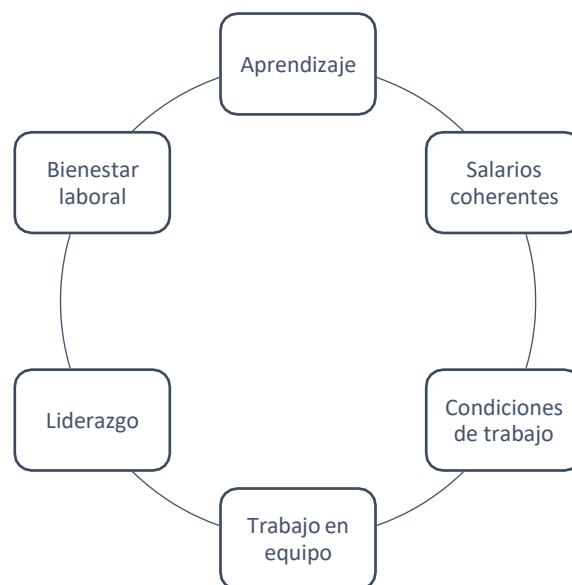
autor más resaltante en este tema es (Chiavenato, 2020) quien la define como las normas que han sido establecidas para manejar aquellos aspectos administrativos que están relacionados con los recursos humanos (Tambe et al., 2019).

De acuerdo con él, a lo largo del tiempo las organizaciones han constituido unidades o agrupaciones de personas para la consecución de objetivos determinados. En este proceso se ha hecho necesaria una forma de organización de estos componentes. El enfoque de gestión del talento humano se corresponde con las nuevas necesidades de la era de la información, pues la tecnología de la información generó la transformación de la economía internacional (Caicedo y Martínez, 2019), donde las reglas de la competitividad fueron cambiadas y las empresas tuvieron que adecuar su estructura organizacional a un nuevo contexto empresarial en la que se busca la movilidad, agilidad y capacidad innovadora (Chiavenato, 2019).

Desde otra perspectiva, Pineda (2018) explica que la felicidad de las personas y la productividad de las organizaciones es el objetivo, de tal forma que el equilibrio entre ambas cosas sea un producto de convergencia cíclica donde se consideran características de los procesos administrativos como la planificación, dirección, coordinación, organización, control y ejecución.

**Figura 1**

*Factores del sistema de Gestión del Talento Humano*



Fuente: Caicedo y Martínez (2019)



Asimismo, la relevancia de gestión del talento humano se aprecia en diversos ámbitos, de acuerdo con King y Vaiman (2019), esta puede potenciar o perturbar directa o indirectamente la capacidad de las organizaciones para, en un primer momento, atraer, luego comprometer y después retener el talento que es crucial para el logro de objetivos empresariales competitivos. Además, como explican Luna y Lara (2020), las estrategias de la gestión del talento llegan a tener éxito siempre que los empleados muestran compromiso en su desenvolvimiento en el trabajo.

En contraste, entre las dimensiones consideradas por Chiavenato (2020) para esta variable, se detalla primero al proceso de reclutamiento de personal, que es la comunicación que establece la organización con su entorno social mediante oportunidades laborales ofrecidas al mercado laboral para los candidatos que presenten las características requeridas. Segundo, la selección del personal, que consiste en la elección de nuevos miembros que satisfagan las exigencias de selección entre los otros postulantes a un puesto. Tercero, el diseño de puestos, que es un procedimiento experto donde se establecen los perfiles y funciones de los puestos a nivel orgánico en la institución. Cuarto, la capacitación del personal, que es donde se desarrollan cualidades en el recurso humano, de tal forma que se los prepare para que su productividad aumente y puedan aportar a cumplir con los objetivos en la entidad. Finalmente, la remuneración, que es la paga fijada que es entregada al personal regularmente mediante un sueldo más los beneficios laborales y otros que se ofrezcan.

Por otro lado, el desempeño laboral se ha estudiado desde diversas teorías. Una clásica es la teoría de Campbell, para quien el desempeño son las cosas que hacen las personas y que son observables (Bautista y Cienfuegos, 2020). Dicho de otro modo, se refiere a los comportamientos relevantes para los objetivos de una empresa o institución. Dichos comportamientos componen el rendimiento laboral y son medidos. Además, los comportamientos individuales de rendimiento presentan variaciones, por lo que no hay algo que pueda señalarse o etiquetarse como desempeño laboral, así que este es multidimensional (Malle y Ullman, 2021).

Checa (2018) desarrolló un sistema de análisis de la gestión del talento

humano basado en superar elementos que podrían afectarla. Así, encontró que la proyección profesional que tenga el colaborador de la empresa, la cultura empresarial bajo la cual se alinean los objetivos de la organización, la calidad de la formación a la que haya accedido el trabajador, las competencias obtenidas en su formación o desarrollo profesional, el ambiente laboral que se haya consolidado en la entidad, y el ambiente social en el que se desarrollen las actividades de la empresa y el colaborador (Lasrado y Kassem, 2020).

Otra definición más práctica del desempeño laboral es presentada por El Zaatari et al. (2019), quienes refieren que es el desempeño que una persona realiza en un área o puesto, o sea, es la forma de comportarse que tiene una persona que ocupa en dicho puesto. Al ser individual cambia, necesariamente, de acuerdo con la persona y está condicionado por elementos que actúan sobre él.

Sobre el Desempeño Laboral, se tomó como primera dimensión el Dominio de Producto, que hace referencia tanto al conocimiento del puesto y el grado de conocimiento de este (Chiavenato, 2019) como también a las habilidades, destrezas y competencias que determinan el desempeño individual para asegurar que quienes capacitan a los colaboradores tengan un desempeño laboral más alto que quienes no lo hacen, en el sentido que se busca generar un cambio en la manera en la que estos últimos gestionan sus actividades (Rodríguez et al., 2021). En relación con esto, Scaccabarozzi (2020) menciona que resulta primordial que quienes lideran jueguen un papel fundamental en la medida que comparten sus conocimientos con los empleados sin experiencia o recién contratados conseguirán acceder a diversos recursos y conocerán sobre su trabajo, lo que puede conducir a un mejor desempeño laboral.

La otra dimensión es el Potencial de Desarrollo, entendida por Arana (2021) como el desarrollo del potencial individual en la medida que se implementa un proceso de comunicación entre los empleados y el personal que los supervisa, con el fin resolver una serie de consultas personalizadas dentro de la organización y entender por qué es importante para su crecimiento y desarrollo en el trabajo. Esto resulta muy importante, debido a que, como señalan Lee y Lee (2018), permite el llamado desarrollo de la carrera con el que

es posible crear efectos sinérgicos y aumentar la productividad de los empleados cuando las experiencias de desarrollo de carrera y sucesión de la organización están alineados.

En último lugar, se presenta la Evaluación del Desempeño, que es la evolución sistemática de comportamientos y accionar organizacional (Chiavenato, 2019). Asimismo, Brown et al. (2020) señalan que esta evaluación tiene como objetivo comunicar a los empleados las expectativas de rendimiento de la organización y promover la responsabilidad de los empleados, lo que en última instancia genera mejoras en el rendimiento de los empleados.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue básico con el objetivo de obtener un conocimiento más completo mediante el entendimiento de los aspectos principales de los fenómenos, los datos observables o las interacciones entre elementos (CONCYTEC, 2018).

El diseño fue no experimental de corte transversal dado que no se presentó la necesidad por manejar intencionalmente las características de la variable para ver efectos en otra u otras; además, la aplicación de las herramientas de medición se dio una sola vez a cada unidad de análisis (Hernández y Mendoza, 2018). Enmarcando un alcance correlacional ya que se orientó a conocer cómo se asocian dos fenómenos, en base a una función lineal y así determinar si esta relación es directa o inversa mediante un análisis de correlación (Ñaupas et al., 2018).

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Variable 1: Gestión del Talento Humano**

###### *Definición conceptual*

Normas que han sido establecidas para manejar aquellos aspectos administrativos que están relacionados con los recursos humanos (Chiavenato, 2020).

###### *Definición operacional*

La gestión del talento humano se evaluó conforme a las dimensiones reclutamiento de personal, selección de personal, diseños de puestos, capacitación del personal y remuneración, los cuales se cuantificaron por medio de un cuestionario (ver anexo 2). Las puntuaciones directas se dan mediante la sumatoria de magnitudes obtenidas en cada reactivo, las mismas que pueden ser interpretadas según la siguiente regla: Mala (15 a 35), Regular(36 a 56) y Buena (57 a 75).

###### *Dimensiones*

- Reclutamiento de personal

- Selección de personal
- puestos
- capacitación del personal
- remuneración

#### *Medida*

Intervalo - Ordinal

### **Variable 2: Desempeño laboral**

#### *Definición conceptual*

Son aquellas acciones y comportamientos que hacen las personas y que son observables y relevantes para los objetivos de una empresa o institución (Bautista y Cienfuegos, 2020).

#### *Definición operacional*

El desempeño laboral se evalúa de acuerdo a las dimensiones dominio de producto, potencial de desarrollo y evaluación del desempeño, los cuales se cuantificaron por medio de un cuestionario (ver anexo 2). La puntuaciones directas, tanto para las dimensiones como para la escala total se obtienen mediante la suma de valores obtenidos en los ítems; pueden ser interpretados según la siguiente regla: Mala (9 a 21), Regular (22 a 34) y Buena (35 a más).

#### *Dimensiones*

- Dominio de producto
- Potencial de desarrollo
- Evaluación del desempeño

#### *Medida*

Intervalo – Ordinal

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### Población

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que consta de un conjunto de casos que cumplen una normativa. La población, para esta investigación, la conformaron 153 colaboradores, entre ellos, varones y mujeres que trabajan en la Escuela Nacional de Marina Mercante y sus años de edad se encuentran entre 20 y 60. Se desempeñan en las diferentes áreas administrativas y de otras actividades como seguridad, instalaciones, servicio de limpieza y de cocina.

#### *Criterios de inclusión*

- Mujeres y varones que estén dispuestos a participar de la investigación.
- Que tengan más de 1 año laborando
- Que estén desarrollando labores efectivas en la organización

#### *Criterios de exclusión*

- Que, por motivos de la pandemia por la COVID-19, se encuentren en factor de riesgo para prever su estado de salud.
- Que tengan menos de 1 año laborando.
- Que se encuentren de vacaciones o con licencia.

**Tabla 1**

#### *Características de la población*

Sexo		Edad		Grado académico	
Categorías	f (%)	Categorías	f (%)	Categorías	f (%)
Hombre	62 (40.5%)	20 a 30 años	32 (20.9%)	Secundaria	3 (2%)
Mujer	91 (59.5%)	31 a 39 años	58 (37.9%)	Superior	16 (10.5%)
		40 a 59 años	53 (34.6%)	Técnico	67 (43.8%)
		60 a más	10 (6.5%)	Bachiller	22 (14.4%)
				Licenciado	32 (20.9%)
				Ingeniero	2 (1.3%)
				Maestría	11 (7.2%)

Fuente: Información brindada por la Escuela Nacional de Marina Mercante

## **Muestra**

Puesto que se dan las condiciones y facilidades para acceder a la totalidad de la población, no fue necesario la determinación de una magnitud mínima necesaria de la muestra (Torres, 2021).

## **Muestreo**

Dado el sentido de la investigación, en el que se utilizó la totalidad del grupo poblacional, no se requirió de desarrollar un procedimiento de muestreo (Torres, 2021).

## **Unidad de análisis**

Trabajador de la Escuela Nacional de Marina Mercante

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

#### **Técnica**

Se empleo la técnica de la encuesta, la misma que conceptualiza por Alan y Cortez (2018) como un proceso de recolección sistemática de información sobre la muestra representativa de un colectivo más amplio. Por ende, se utilizó como instrumento un cuestionario de recojo de información para obtener datos de los colaboradores de ENAMM, la que se aplicó a través del formulario Google para lo cual se utilizaron dos instrumentos: la encuesta de gestión del talento humano y la encuesta de desempeño laboral.

#### **Instrumentos**

Variable 1: Gestión Talento Humano (ver anexo 3)

##### *Descripción del instrumento*

Se empleó el Cuestionario de Gestión Talento Humano de Scaccabarozzi (2020) construido para una población peruana de 18 a más años de edad, pudiendo ser aplicada de forma individual y colectiva en un tiempo oscilante desde 15 a 20 minutos; tiene 15 reactivos cuyo sistema de respuestas tuvo un rango ordinal que fue desde nunca (1) hasta siempre (5); la finalidad de esta herramienta está centrada en identificar la

percepción que tienen los colaboradores respecto de la gestión del talento humano.

### *Propiedades psicométricas*

Se ejecuto la confiabilidad del instrumento original del año 2020 por Oscar Scaccabarozzi Nuñez, y se elaboró con el objetivo de identificar el índice de la Gestión del Talento Humano en el que se encontraban 450 trabajadores de SERPAR, a través del programa estadístico SPSS V.27 y se obtuvo un resultado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.872, lo cual permitió decir que el test tiene una fuerte confiabilidad.

Para comprobar la confiabilidad del cuestionario de la primera variable a nivel nacional, fue aplicado en una muestra igual a 153 colaboradores entre 20 a 60 años de la Escuela Nacional de Marina Mercante mediante un formulario virtual que fue llenado de manera voluntaria, ante esto y mediante la consistencia interna y el alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado una confiabilidad con la puntuación de 0.929. Según Cronbach (1990), la confiabilidad del instrumento se evalúa en base a un número decimal positivo desde .00 a 1.00. En este sentido, el coeficiente alfa es el más utilizado que mide la consistencia interna del cuestionario analizando la covarianza de los ítems, así a mayor covarianza del coeficiente, mayor puntaje y menor confiabilidad creado y se establece que una confiabilidad mínima aceptable se sitúa en 0.70 como mínimo. De este modo, la fiabilidad es aceptable.

En la prueba piloto, se evidencia el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Gestión de Talento Humano a partir del que se obtiene una fiabilidad de 0.929; en cuanto a sus dimensiones, su primera dimensión que es el Reclutamiento de personal obtuvo 0.789; la Selección de personal, un puntaje de 0.822; el Diseño de puestos, un 0.787, la Capacitación de personal; un 0.787; la Remuneración un 0.747.

Respecto a la validez evaluada en este estudio, en cuanto a los ajustes de parsimonia, que comprende al  $X^2/gl$ , se obtuvo un valor de 1.975. Según Nuviala et al. (2016), un modelo considerado adecuado se



encuentra entre 1.00 y 5.00, por lo que en este caso sí es aceptable. Asimismo, los valores de ajuste absoluto, comprendidos por SRMR y RMSEA (Ferrando y Anguiano, 2010), para esta investigación fueron SRMR=0.0863, se consideran de buen ajuste, mientras que el de RMSEA=0.127 no lo hizo en este caso. Por último, los valores de ajuste comparativo, comprendidos por el CFI y el TLI, se califican como aceptables a aquellos que tienden al valor 1, por lo que se aceptan solo los que se encuentran entre .90 y 1, aunque no se descartan los menores a estos números (Dominguez, 2018; Ventura y Caycho, 2017). De manera que los valores para este cuestionario fueron adecuados pues CFI=0.835 y el valor TLI=0.783.

Variable 2: Desempeño laboral (ver anexo 3)

#### *Descripción del instrumento*

Se empleó el Cuestionario de Desempeño laboral de Scaccabarozzi (2020), hecho para una población peruana de 18 a más años de edad, pudiendo ser aplicada de forma individual y colectiva en un tiempo oscilante desde 10 a 15 minutos; tiene 9 reactivos cuyo sistema de respuestas tuvo un rango ordinal que fue desde nunca (1) hasta siempre (5); la finalidad de esta herramienta está centrada en valorar el desempeño laboral de los trabajadores.

#### *Propiedades psicométricas*

Se realizó la confiabilidad del instrumento original de Scaccabarozzi (2020), en 450 trabajadores, mediante el programa estadístico PSPP y se obtuvo un resultado a través del coeficiente de Alfa de Cronbach de .926, lo cual permitió decir que el test posee propiedades de confiabilidad.

En la prueba piloto se refleja el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral y se obtuvo una fiabilidad de .821. En cuanto a sus dimensiones, su primera dimensión que es Dominio y/o conocimiento del producto obtuvo un puntaje de .807, en la dimensión Potencial de desarrollo alcanzó un puntaje de .806 y en la dimensión de

Evaluación de desempeño obtuvo un puntaje de 0.850, demostrando que existe una confiabilidad.

Respecto a la validez para este trabajo, que comprende al  $X^2/gI$ , se obtuvo un valor de 2.379, según (Nuviala et al., 2016), un modelo considerado adecuado se encuentra entre 1.00 y 5.00, por lo que en este caso sí es aceptable. Asimismo, los valores de ajuste absoluto, comprendidos por SRMR y RMSEA, en esta investigación fueron SRMR=0.0373, se considera de buen ajuste, mientras que el de RMSEA=0.0949 no lo hizo en este caso. Por último, los valores de ajuste comparativo, comprendidos por el CFI y el TLI, se califican como aceptables a los que tienden al valor 1, por lo que se aceptan aquellos que se encuentran entre .90 y 1, aunque no se descartan aquellos menores a estos números (Dominguez, 2018; Ventura y Caycho, 2017). De manera que los valores para este cuestionario fueron adecuados pues CFI=0.960 y el valor TLI=0.939.

### **3.5. Procedimientos**

Para esta investigación, fue necesario realizar un primer acercamiento a las variables de estudio, lo que implicó una búsqueda de información basada en antecedentes, teorías y definiciones para que puedan respaldar este estudio. Posteriormente, se solicitó la autorización (ver anexo 6 y 7) del uso de los instrumentos correspondiente al autor para la medición de las variables del presente estudio, el cual se realizó a través de correo electrónico.

Una vez obtenido el permiso se aplicó los cuestionarios en la muestra elegida a través de una encuesta mediante la plataforma Google Forms; dicho formulario incluyó el consentimiento informado (ver anexo 8), comunicando a las personas que participan, que los datos son anónimos y con fines académicos. Finalmente, luego de obtener los resultados se procedió a verificar los datos recogidos para realizar el análisis a través de programas estadísticos.

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

Una vez recogida la información necesaria para la investigación se procedió a estructurar la base de datos SPSS versión 25, donde se obtuvo los estadígrafos. Luego, se realizó en análisis inferencial mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov et al. (1947): KS, para confirmar que la capacidad de detección que tiene es superior a otras pruebas clásicas donde por ser de distribución no normal se empleó el Rho de Spearman con el fin de determinar la correlación de las variables de estudio (Spearman, 1961) presupuestos en los objetivos general, específico uno y específico dos. Asimismo, para los objetivos específicos tres y cuatro se procedió a realizar el análisis descriptivo para los cuales se utilizaron tablas de frecuencia, y el procesamiento estadístico por medio de los coeficientes de diferencias significativas de U (Mann y Whitney, 1947) para el sexo, y H (Kruskal y Wallis, 1952) para la edad.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se siguió el marco dado por los criterios establecidos en el Artículo. 79 del Colegio de Ética Profesional de Psicólogos del Perú (2017), para llevar a cabo este estudio de investigación se solicitó, al autor, la autorización para la utilización de los instrumentos. Asimismo, se explica a la población elegida que la investigación es netamente académica y que todos los datos conseguidos se conservaron en la confidencialidad. Por otro lado, se les mencionó sobre el consentimiento informado y se les explicó que su participación es voluntaria. Finalmente, se siguieron los lineamientos de respeto a la integridad, dignidad y beneficencia para la salud humana, dándose un procedimiento ético sostenible con la población

## IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad (n=153)*

Variables/ Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	p
Gestión del talento humano	.096	.002
Reclutamiento de Personal	.128	<.001
Selección de personal	.100	.001
Diseño de puestos	.136	<.001
Capacitación del personal	.097	.001
Remuneración	.139	<.001
Desempeño laboral	.110	<.001
Dominio de producto	.158	<.001
Potencial de desarrollo	.132	<.001
Evaluación del desempeño	.130	<.001

Nota. Donde:  $p > .05$ , los datos son normales. Además, “n” es la muestra, y “p” es significancia.

La prueba de normalidad es aquella que indica que tipo de distribución están siguiendo los datos luego de la aplicación de un instrumento y determina el tipo de test estadístico (paramétrico o no paramétrico) (Kim y Park, 2019). La prueba aplicada en esta oportunidad fue la de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra estuvo compuesta por una cantidad de participantes superior a 50 (Droppelmann, 2018).

En la tabla 2, si la significancia de la prueba de normalidad presenta valores de  $< 0.05$ , entonces se asume que la distribución de los datos no se distribuye normalmente. En este sentido, la significancia presentó valores  $< 0.05$ ; por tanto, los datos tanto de las variables como con sus respectivas dimensiones no se ajustan a la distribución normal, recomendándose trabajar con el coeficiente de correlación Rho Spearman.

**Tabla 3**

*Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral (n=153)*

		Desempeño laboral	
<i>Gestión del talento humano</i>	rho	.813	
	p	<.001	
	r <sup>2</sup>	.46	

*Nota.* rho: coeficiente de correlación de Spearman. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; “p” es significancia; n es muestra.

Según el valor de probabilidad presentado en la tabla 3, las variables estudiadas se correlacionan de manera significativa ( $p < .05$ ) y directa ( $\rho = .813$ ), lo que sugiere que cuanto mayores son las puntuaciones de gestión del talento humano, mayores también son las del desempeño laboral. Esta interpretación se sustenta en un tamaño del efecto grande ( $r^2 > .25$ ).

**Tabla 4**

*Análisis de correlación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral. (n=153)*

Dimensiones de desempeño laboral	Gestión del talento humano		
	rho	p	r <sup>2</sup>
Dominio de Producto	.527	<.001	.28
Potencial de desarrollo	.529	<.001	.33
Evaluación del desempeño	.487	<.001	.18

*Nota.* rho: coeficiente de correlación de Spearman. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; “p” es significancia; n es muestra.

Los resultados presentados en la tabla 4 muestran que la gestión del talento humano se correlaciona de manera significativa ( $p < .05$ ) y directa ( $\rho > 0$ ) con las dimensiones de la variable Desempeño laboral; lo que sugiere que cuanto mayores son las puntuaciones de la gestión del talento humano, mayores también han de ser las puntuaciones de las dimensiones: Dominio de producto y Potencial de desarrollo (ambas con un tamaño del efecto grande:  $r^2 > .25$ ), asimismo, con la dimensión: Evaluación del desempeño (con un tamaño del efecto mediano:  $.10 < r^2 < .25$ ).

**Tabla 5**

*Análisis de correlación entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano. (n=153)*

Dimensiones de gestión del talento humano	Desempeño laboral		
	rho	p	r <sup>2</sup>
Reclutamiento de personal	.423	<.001	.12
Selección de personal	.481	<.001	.17
Diseño de puestos	.446	<.001	.15
Capacitación de personal	.529	<.001	.24
Remuneración	.484	<.001	.19

*Nota.* rho: coeficiente de correlación de Spearman. r<sup>2</sup>: tamaño del efecto; “p” es significancia; n es muestra.

Los resultados presentados en la tabla 5 muestran que las dimensiones de la gestión del talento humano se correlacionan de manera significativa ( $p < .05$ ) y directa ( $\rho > 0$ ) con la variable Desempeño laboral; lo que sugiere que cuanto mayores son las puntuaciones de las dimensiones de gestión del talento humano, mayores también han de ser las puntuaciones del desempeño laboral; en todos los casos, interpretación sujeta a un tamaño del efecto mediano ( $.10 < r^2 < .25$ ).

**Tabla 6**

*Niveles de gestión del talento humano. (n=153)*

Dimensiones / Variable	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
General	7	4.6	71	46.4	75	49
Reclutamiento de personal	13	8.5	82	53.6	58	37.9
Selección de personal	9	5.9	95	62.1	49	32
Diseño de puestos	9	5.9	109	71.1	35	22.9
Capacitación del personal	8	5.2	91	59.5	54	35.3
Remuneración	15	9.8	108	70.6	30	19.6

*Nota.* f:frecuencia; %:porcentaje.

En la tabla 6, en la evaluación de la gestión del talento humano se identificó que el 7 (4,6%) como malo, el 71 (46,4%) como regular y un 75 (49%) como bueno en los colaboradores de la ENAMM – Callao 2022. En esta tabla, se identificó para cada dimensión el siguiente resultado, para el reclutamiento de personal, el 13 (8,5%) obtuvo un nivel malo, el 82 (53,6%) un nivel regular y el 58 (37,9%) un nivel bueno. En la selección de personal, el 9 (5,9%) obtuvo un nivel malo, el 95 (62,1%) un nivel regular y el 49 (32%) un nivel bueno. En el

diseño de puesto, el 9 (5,9%) obtuvo un nivel malo, el 109 (71,1%) un nivel regular y el 35 (22,9%) un nivel bueno. En capacitación del personal, el 8 (5,2%) obtuvo un nivel malo, el 91 (59,5%) un nivel regular y un 54 (35,3%) un nivel bueno; y finalmente, en la remuneración, el 15 (9,8%) obtuvo un nivel malo, el 108 (70,6%) un nivel regular y el 30 (19,6%) un nivel bueno.

**Tabla 7**

*Niveles de desempeño laboral. (n=153)*

Dimensiones / Variable	Malo		Regular		Bueno	
	f	%	f	%	f	%
General	6	3.9	53	34.6	94	61.4
Dominio de producto	13	8.5	106	69.3	34	22.2
Potencial de desarrollo	11	7.2	110	71.9	32	20.9
Evaluación del desempeño	10	6.5	96	62.7	47	30.7

*Nota.* f:frecuencia; %:porcentaje.

En la tabla 7, en la evaluación del desempeño laboral se identificó que el 6 (3,9%) como malo, el 53 (34,6%) como regular y un 94 (61,4%) como bueno en los colaboradores de la ENAMM – Callao 2022. En esta tabla, se identificó para cada dimensión el siguiente resultado, para el dominio de producto, el 13 (8,5%) obtuvo un nivel malo, el 106 (69,3%) un nivel regular y el 34 (22,2%) un nivel bueno. En el potencial de desarrollo, el 11 (7,2%) obtuvo un nivel malo, el 110 (71,9%) un nivel regular y el 32 (20,9%) un nivel bueno; y finalmente, en la evaluación del desempeño, el 10 (6,5%) obtuvo un nivel malo, el 96 (62,7%) un nivel regular y el 47 (30,7%) un nivel bueno.

**Tabla 8**

*Análisis comparativo de la gestión del talento humano según sexo y edad.*

(n=153)

Variable / dimensión	Var. Comp.	Cat.	n	Ran. Prom.	Prueba	Tam. Efect.
General	Sexo	Hombre	62	66.82	U=2190.0 p=.019  H=9.987 p=.019	.611
		Mujer	91	83.93		
	Edad	20 a 30	32	75.33		
		31 a 39	58	68.54		
		40 a 59	53	79.99		
60 a más		10	115.55			
Reclutamiento de Personal	Sexo	Hombre	62	64.40	U=2039.5 p=.003  H=14.709 p=.002	.741
		Mujer	91	85.59		
	Edad	20 a 30	32	81.30		
		31 a 39	58	66.42		
		40 a 59	53	77.26		
60 a más		10	123.20			
Selección de personal	Sexo	Hombre	62	67.84	U=2253.0 p=.033  H=13.047 p=.005	.350
		Mujer	91	83.24		
	Edad	20 a 30	32	70.23		
		31 a 39	58	67.67		
		40 a 59	53	83.68		
60 a más		10	117.35			
Diseño de puestos	Sexo	Hombre	62	71.94	U=2507.0  p=.060  H=4.788 p=.188	.002
		Mujer	91	80.45		
	Edad	20 a 30	32	70.72		
		31 a 39	58	73.84		
		40 a 59	53	79.25		
60 a más		10	103.50			
Capacitación del personal	Sexo	Hombre	62	68.91	U= 2319.5  p=.060  H=14.527 p=.002	.104
		Mujer	91	82.51		
	Edad	20 a 30	32	65.59		
		31 a 39	58	69.29		
		40 a 59	53	84.44		
60 a más		10	118.75			
Remuneración	Sexo	Hombre	62	69.23	U=2339.5 p=.070  H=2.932 p=.402	.016
		Mujer	91	82.29		
	Edad	20 a 30	32	87.05		
		31 a 39	58	71.99		
		40 a 59	53	74.84		
60 a más		10	85.35			



---

*Nota.* Var. Comp: Variable de comparación; Ran. Prom.: Rango promedio; KS: prueba de normalidad; p: probabilidad; Tam. Efect.: Tamaño del efecto; U: prueba u de Mann y Whitney (1947); H: H de Kruskal y Wallis (1952)

Los valores de probabilidad mostrados en la tabla 8, indican que la gestión del talento humano general y las dimensiones: Reclutamiento de Personal y Selección de personal, se diferencian de manera significativa según el sexo y la edad de los trabajadores ( $p < .05$ ); además, la dimensión capacitación del personal se diferenció significativamente ( $p < .05$ ) sólo según la edad. En todos los otros casos no existe diferencias significativas ( $p > .05$ ). Así, son las mujeres quienes perciben mejor la gestión del talento humano, así como el reclutamiento y selección del personal, comparadas con los hombres. Y, son los trabajadores que tienen de 60 años a más edad quienes perciben mejor la gestión del talento humano general, y de forma específica, lo hacen también sobre el reclutamiento, selección y capacitación del personal, respecto de los que tienen menos edad.

**Tabla 9***Análisis comparativo del desempeño laboral según sexo y edad. (n=153)*

Variabe / dimensión	Variable	Categorías	n	Rango promedio	Prueba	Tamaño del efecto
General	Sexo	Hombre	62	69.69	U=2368 p=.092	.074
		Mujer	91	81.98		
	Edad	20 a 30	32	75.33	H=7.596 p=.055	.151
		31 a 39	58	68.54		
		40 a 59	53	79.99		
60 a más		10	115.55			
Dominio de producto	Sexo	Hombre	62	74.72	U=2679.5 p=.594	.001
		Mujer	91	78.55		
	Edad	20 a 30	32	81.30	H=5.300 p=.101	.063
		31 a 39	58	66.42		
		40 a 59	53	77.26		
60 a más		10	123.20			
Potencial de desarrollo	Sexo	Hombre	62	66.71	U=2183 p=.016	.301
		Mujer	91	84.01		
	Edad	20 a 30	32	70.23	H=6.235 p=.101	.050
		31 a 39	58	67.67		
		40 a 59	53	83.68		
60 a más		10	117.35			
Evaluación del desempeño	Sexo	Hombre	62	69.42	U=2351 p=.078	.011
		Mujer	91	82.16		
	Edad	20 a 30	32	70.72	H=9.125 p=.028	.479
		31 a 39	58	73.84		
		40 a 59	53	79.25		
60 a más		10	103.50			

*Nota.* Var. Comp: Variable de comparación; Ran. Prom.: Rango promedio; KS: prueba de normalidad; p: probabilidad; Tam. Efect.: Tamaño del efecto; U: prueba u de Mann y Whitney (1947); H: H de Kruskal y Wallis (1952)

Los valores de probabilidad presentados en la tabla 9 nos señalan que las dimensiones del desempeño laboral: Potencial de desarrollo se diferencia de manera significativa según el sexo ( $p < .05$ ), siendo las mujeres quienes videncian mayores puntuaciones respecto de los hombres y, la dimensión Evaluación del desempeño se diferenció de manera significativa según la edad ( $p < .05$ ) siendo los de 60 años a más quienes valoran mejor esta dimensión, respecto de los que tienen menos edad.

## V. DISCUSIÓN

En esta investigación se estudió la dinámica de la gestión del talento humano y cómo esta se relaciona con el desempeño laboral de colaboradores de la ENAMM, Callao 2022. En tal sentido, se propuso un conjunto de objetivos, los cuales fueron cumplidos. En relación con estos, se ha determinado lo siguiente:

Respecto al objetivo general, la tabla 13 muestra que se encontró una relación significativa, positiva y alta ( $r = .813$ ) entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral. Esto significa que cuando una empresa desarrolla una adecuada gestión del talento humano, genera resultados positivos para los empleados, mejorando su rendimiento.

Estos resultados son similares a los presentados por Velásquez (2021), quien, en su estudio realizado en trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura en el 2020, planteó que, entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, existió una relación de  $0.025 < 0.05$ . En contraste, también refuerzan la propuesta de Reyes (2020), quien determinó que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral existió una correlación significativa, positiva y moderada, representadas en un nivel de significancia bilateral de  $< .001$  y un coeficiente de correlación de Spearman  $.563$ . También son semejantes a los propuestos por Flores y Flores (2019), quienes en su estudio llevado a cabo en trabajadores de la empresa Inversiones Múltiples Flores EIRL, ubicada en Lima, descubrieron que entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral existió una relación significativa de Spearman de  $0.690$ .

Además, los resultados se reafirman con los hallazgos de Ccami e Hinostroza (2020), quienes permitieron obtener una relación positiva y alta ( $R$  de Spearman =  $.899$ ) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Ate durante el 2020. Asimismo, se coligen con lo presentado por Altamirano (2020), quien encontró una relación significativa, expresada en un  $p = .004$  y un  $r = .439$ , entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de colaboradores administrativos de la Dirección distrital 18D06, Ecuador.

En relación al primer objetivo específico, donde se buscó determinar la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de desempeño

laboral en los colaboradores de la ENAMM, Callao 2022, la tabla 14 evidenció en esta investigación que, entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral, expresados en dominio de producto, potencial del desarrollo y evaluación del desempeño, existieron relaciones significativas donde  $r = .527, .529$  y  $.487$ , respectivamente.

Los resultados anteriores se asemejan a los presentados por Scaccabarozzi (2020) y Chiavenato (2019), quienes coinciden que el dominio de producto depende del conocimiento del puesto y las habilidades individuales que tenga cada trabajador. Sobre la siguiente dimensión: Potencial de desarrollo, Arana (2021) afirma que es importante que las organizaciones se comuniquen adecuadamente con los trabajadores para fomentar su crecimiento y desarrollo en el trabajo. Por último, la Evaluación del Desempeño, entendida como la evolución sistemática de comportamientos y accionar organizacional (Chiavenato, 2019). Estas dimensiones están en relación con la gestión del talento en la ENAMM pues así lo demuestra la estadística inferencial.

Referente al segundo objetivo específico, se buscó determinar la relación entre desempeño laboral y las dimensiones de gestión del talento humano en los colaboradores de la ENAMM, Callao 2022, la tabla 15 evidenció que entre el desempeño laboral y las dimensiones de la gestión del talento humano expresadas reclutamiento de personal, selección de personal, diseño de puestos, capacitación de personal y remuneración existieron relaciones significativas, positivas y moderadas, donde  $r = .423, .481, .446, .529$  y  $.484$ , respectivamente.

Estos resultados se asemejan a los presentados por Scaccabarozzi (2020), quien, en su tesis llevada a cabo en trabajadores de mantenimiento de Parques en el Servicio de Parques de Lima durante el 2020, propuso que entre las dimensiones de la gestión del talento humano y el desempeño laboral existieron correlaciones significativas y positivas. Así, el reclutamiento, la selección de personal, el diseño de puestos, la capacitación y la remuneración tuvieron una correlación de Spearman de  $.332, .607, .439, .621$  y  $.838$  con el desempeño laboral, respectivamente.

Además, son parecidos a los presentados por Palacios (2021), quien, en su estudio aplicado en trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, señalaron que estaban de acuerdo en su mayoría (32.4%

del total) con que la capacitación permite mejorar su desempeño laboral.

También se corresponden con los resultados propuestos por Asqui (2020), quien en su estudio llevado a cabo en trabajadores del Mercado de Productores de San Pedro, ubicado en Riobamba, Ecuador, determinó que el 44.3% de los encuestados consideró que el modelo de gestión de talento humano contribuía a mejorar el desempeño laboral de los trabajadores. Y es que, como mencionan King y Vaiman (2019), la gestión del talento de RR.HH. y sus componentes influyen en el rendimiento en la medida en que pueden mejorar u obstaculizar, directa o indirectamente, la capacidad de las organizaciones para, en primer lugar, atraer, luego comprometer y, por último, retener el talento que es fundamental para alcanzar objetivos empresariales competitivos.

Sobre el objetivo específico tres, se buscó comparar la gestión del talento humano y sus dimensiones según sexo y edad en los colaboradores de la ENAMM, Callao 2022, estableciéndose que fueron principalmente regulares. En este sentido, tienen similitudes con lo encontrado por Palacios (2021), quien, en su investigación realizada en trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, planteó que la Gestión del Talento Humano en dicha entidad fue adecuada debido a que presentó estrategias de capacitación, seguimiento y evaluación del personal. Además, el género y la edad, sobre la variable gestión del talento y las dimensiones Reclutamiento de Personal y Selección de personal, sí poseen adecuados coeficientes U y H respectivamente, con alta significancia y amplio tamaño de efecto, es decir, que existen diferencias significativas entre los grupos separados por género y grupo etario para las dimensiones mencionadas.

Por último, con respecto al objetivo específico cuatro, se propuso comparar el desempeño laboral y sus dimensiones según sexo y edad en los colaboradores de la ENAMM, Callao 2022, estableciéndose que los niveles fueron principalmente adecuados. Dichos resultados son similares a los presentados por Palacios (2021), quien, en su estudio aplicado en trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo de Ecuador, determinó que el nivel de desempeño de esos colaboradores fue, principalmente adecuados en un 81%. Además, el sexo y la edad, sobre la variable desempeño laboral y la dimensión diseño de puestos, sí poseen adecuados coeficientes U y H respectivamente, con alta significancia y amplio tamaño de efecto, es decir, que

existen diferencias significativas entre los grupos separados por género y grupo etario para las dimensiones mencionadas.

Asimismo, son parecidos a los propuestos por Gaibor (2021), quien, en su tesis aplicada en personal administrativo del distrito de Chimbo, Ecuador, evidenció que siempre (47% de las veces) reciben evaluaciones del rendimiento laboral, y que el plan de seguimiento y evaluación para el personal se lleva a cabo siempre (67% de las veces).

Las limitaciones del estudio fueron la escasa participación de los trabajadores en actividades de promoción y exploración del bienestar en el trabajo, y fue necesario diseñar una estrategia óptima de obtención de información; de este modo, la validez del estudio se garantizó mediante búsquedas limitadas en fuentes indexadas y el efecto orientador de procedimientos de recopilación de datos y resultados actualizados y utilizables.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primero Cuanto mejores son los resultados de la gestión del talento humano, mayores serán las evidencias de un mejor desempeño laboral en trabajadores de la ENAMM, Callao, durante el 2022.

Segundo Cuanto mejores son las evidencias de la gestión del talento humano, mayor es su desempeño en cuanto al dominio de producto, así como en el potencial de desarrollo y en la evaluación de desempeño de los trabajadores en los colaboradores de la ENAMM, Callao 2022.

Tercero Cuanto mejores son los resultados de la capacitación a los trabajadores, así como la percepción que tiene sobre su remuneración, mayores también son las evidencias de su desempeño laboral. Lo mismo sucede con el reclutamiento y selección del personal, y sobre el diseño de puestos.

Cuarto En general, la mitad de los trabajadores muestran percibir la gestión del talento humano con una tendencia de regular y bueno; esta misma tendencia se aprecia en cuanto al reclutamiento, selección y capacitación del personal, asimismo, con el diseño de puestos y las remuneraciones.

Quinto En general, tres de cada cinco trabajadores tienden desempeñar sus labores en un nivel bueno, mientras la tercera parte lo hace en nivel regular. Se puede apreciar que las mayores tendencias concentran un diseño laboral con tendencia regular y buena, apreciándose lo mismo en cuanto al dominio de producto, el potencial de desarrollo y la evaluación de desempeño.

Sexto Las mujeres y los que tienen más de sesenta años perciben mejor la gestión del talento humano comparadas con los hombres, en especial el reclutamiento y la selección de personal. Cabe señalar que sólo los mayores de sesenta años valoran más la capacitación del personal, respecto de los que tienen menos edad.

Séptimo En cuanto al desempeño laboral, son las mujeres quienes tienden a evidenciar mayor potencial de desarrollo respecto de los hombres y, son los que tienen de 60 años de edad, quienes mejores resultados tienen en la evaluación de desempeño, respecto de los que tienen menos edad.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero Dado que todavía hay empleados que consideran que la gestión de los recursos humanos no contribuye a mejorar el rendimiento, sugerimos que los futuros investigadores hagan propuestas de investigación para mejorar tanto el proceso de contratación, como la selección de personal, el diseño de los puestos de trabajo, la formación del personal y la remuneración, en la medida en que se busque un equilibrio entre los objetivos y las aspiraciones.
- Segundo Se propone profundizar en el rendimiento de los empleados mediante estudios comparativos relacionados con el desarrollo de sus capacidades, la identificación de los problemas a los que se enfrentan en su trabajo diario, el cultivo de relaciones laborales sanas, el asesoramiento continuo, todo ello con el objetivo de lograr una actitud positiva hacia el entorno laboral.
- Tercero Se plantea que el psicólogo del área de gestión del talento humano, pueda implementar actividades de confraternidad entre trabajadores, para fomentar y fortalecer el compañerismo, al mismo tiempo que se establecen relaciones amicales y equipos de trabajo.
- Cuarto Promover las actividades de reforzamiento de gestión del talento en temáticas de investigación similar. Y, fomentar estrategias que establezcan un adecuado ambiente de desempeño laboral a largo y mediano plazo.



## REFERENCIAS

- Alan, D., y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Editorial UTMACH.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>
- Altamirano, A. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano].  
<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/31763>
- Anwar, G., y Abdullah, N. (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 35-47.  
<https://dx.doi.org/10.22161/ijeem.5.1.4>
- Arana, W. (2021). Diseño y construcción de un instrumento para evaluar el potencial de habilidades directivas de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(47), Art. 47.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20576>
- Armijos, F., Bermúdez, A., Mora, N., Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N.(2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Asqui, V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa pública municipal mercado de productores san pedro de Riobamba EP-EMMPA*. [BachelorThesis, Universidad Nacional de

Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7099>

Banco Mundial. (2021). La informalidad generalizada puede retrasar la recuperación de la COVID19 en las economías en desarrollo. *World Bank*. <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/05/11/widespread-informality-likely-to-slow-recovery-from-covid-19-in-developing-economies>

Bautista, R., y Cienfuegos, R. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica* [Tesis de bachiller, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3687>

Brown, M., Kraimer, M., y Bratton, V. (2020). The influence of employee performance appraisal cynicism on intent to quit and sportsmanship. *Personnel Review*, 49(1), 1-18. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2017-0351>

Caicedo, A., y Martínez, C. (2019). *Lineamientos de un modelo de gestión del talento humano para la Empresa Sarinah S.A.S productora de la flor gerbera* [Tesis de titulación, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia]. <http://repositorio.uptc.edu.co/handle/001/2772>

Ccami, N., y Hinostroza, A. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52074>

Checa, E. (2018). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. ADGD0210. IC Editorial. <https://www.ideaspropiaseditorial.com/adgd0210-creacion-y-gestion-de-microempresas/585-mf17893-direccion-de-la-actividad-empresarial-de-pequenos-negocios-o-microempresas.html>

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (M. Guzmán, Ed.; Décima). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos en las organizaciones* (Quinta edi). McGraw-Hill Publishing Co.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de Ética y Deontología* (Resolución N°190-2018-CDN-C.PsP).
- ComexPerú. (2021). El número de MYPES peruanas se redujo un 48.8% en 2020 y la informalidad pasó al 85% como consecuencia de la pandemia. *COMEX - Sociedad de Comercio Exterior Del Perú*. <https://www.comexperu.org.pe/articulo/el-numero-de-mypes-peruanas-se-redujo-un-488-en-2020-y-la-informalidad-paso-al-85-como-consecuencia-de-la-pandemia>
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento RENACYT [Ciencia]*. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cronbach, L. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (1ra edición). HARPER 81 ROW, PUBLISHERS.
- Cunalata, Á. (2020). *Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato* [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6392>
- Dominguez, S. (2018). Fiabilidad y alfa ordinal. *Actas Urológicas Españolas*,

- 42(2), 140-141. <https://doi.org/10.1016/j.acuro.2017.07.002>
- Droppelmann, G. (2018). Prueba de Normalidad. *Revista Actualizaciones Clínica Meds*, 2(1), 39-43.
- El Zaatari, S., Marei, M., Li, W., y Usman, Z. (2019). Cobot programming for collaborative industrial tasks: An overview. *Robotics and Autonomous Systems*, 116, 162-180. <https://doi.org/10.1016/j.robot.2019.03.003>
- Ferrando, P., y Anguiano, C. (2010). El Análisis Factorial Como Técnica De Investigación En Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441003>
- Flores, R., y Flores, A. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L –Junín, 2019* [Trabajo de investigación para bachiller, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8380>
- Gaibor, D. (2021). *Estrategias de gestión como una herramienta en el nivel de desempeño laboral del personal administrativo Distrito 02D03* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Administración Pública.]. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/32908>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGrawHill. <https://1drv.ms/b/s!AniSVQO4m2dOgqREjLRXkUC64qjGyA?e=cMKYMJ>
- Kim, T., y Park, J. (2019). More about the basic assumptions of t-test: Normality and sample size. *Korean Journal of Anesthesiology*, 72(4), 331-335. <https://doi.org/10.4097/kja.d.18.00292>

- King, K., y Vaiman, V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 194-206. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.005>
- Kolmogorov, A., Petrov, A., y Smirnov, Y. (1947). A formula of Gauss in the theory of the method of least squares. *Izvestiya Akademii Nauk SSSR. Seriya Matematicheskaya*, 11(6), 561-566. [http://www.mathnet.ru/php/archive.phtml?wshow=paper&jrnid=im&paperid=3011&option\\_lang=eng](http://www.mathnet.ru/php/archive.phtml?wshow=paper&jrnid=im&paperid=3011&option_lang=eng)
- Kruskal, W., y Wallis, A. (1952). Use of Ranks in One-Criterion Variance Analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47(260), 583-621. <https://doi.org/10.1080/01621459.1952.10483441>
- Lambrechts, F., y Gnan, L. (2022). Human resources and mutual gains in family firms: New developments and possibilities on the horizon. *Journal of Family Business Strategy*, 13(2), 100502. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2022.100502>
- Lasrado, F., y Kassem, R. (2020). Let's get everyone involved! The effects of transformational leadership and organizational culture on organizational excellence. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 38(1), 169-194. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2019-0349>
- Lee, Y., y Lee, Y. (2018). A multilevel analysis of individual and organizational factors that influence the relationship between career development and job-performance improvement. *European Journal of Training and Development*, 42(5), 286-304. <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2017-0097>

- López, Á., Vázquez, P., y Quiñoá, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Luna, R., y Lara, F. (2020). Talent Management, Affective Organizational Commitment and Service Performance in Local Government. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4827. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134827>
- Malle, B., y Ullman, D. (2021). Chapter 1—A multidimensional conception and measure of human-robot trust. En C. Nam y J. Lyons (Eds.), *Trust in Human-Robot Interaction* (pp. 3-25). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-819472-0.00001-0>
- Mann, H., y Whitney, D. (1947). On a Test of Whether one of Two Random Variables is Stochastically Larger than the Other. *The Annals of Mathematical Statistics*, 18(1), 50-60. <https://www.jstor.org/stable/2236101>
- Mejía, O., Chávez, H., y Montoya, J. (2019). *Subtema: La capacitación y desarrollo de los recursos humanos en la empresa: “El personal como recurso”* [Seminaro de graduación para licenciatura, Universidad Nacional de Nicaragua, Managua]. <https://core.ac.uk/download/pdf/225146706.pdf>
- Ministerio de la Producción. (2019). *Estadística MIPYME*. Ministerio de la Producción.
- Moreno Vázquez, E. (2022). *Diseño de un sistema de gestión de talento humano basado en el compliance para la pequeña empresa de la industria de la*

- construcción de obra pública en puebla* [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].  
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/16896>
- Nuviala, A., Grao, A., Teva, M., Pérez, R., y Blanco, D. (2016). Validez de constructo de la escala motivos de abandono de centros deportivos. *Revista Internacional De Medicina Y Ciencias De La Actividad Física Y Del Deporte*, 61. <https://doi.org/10.15366/rimcafd2016.61.001>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). Metodología de la investigación. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 562.
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de Quevedo*. [MasterThesis, Universidad Técnica Estatal de Quevedo].  
<https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/6380>
- Pass, S., y Ridgway, M. (2022). An informed discussion on the impact of COVID-19 and ‘enforced’ remote working on employee engagement. *Human Resource Development International*, 25(2), 254-270.  
<https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2048605>
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Pineda, D. (2018). *Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo* [Ensayo para titulación de especialidad, Universidad Militar Nueva

- Granada]. <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17687>
- Reyes, V. (2020). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la plana docente de la Institución Educativa Trilce del distrito de Chorrillos – Lima, Perú—2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26088/Tesis%20-%20V%c3%adctor%20Manuel%20Reyes%20Vel%c3%a1squez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, A., Calle, C., Durán, N., Zöller, B., y Rodríguez, P. (2021). Responsabilidad social corporativa en los centros de la red hospitalaria de utilización pública de Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 35(1), 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.06.001>
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C., y Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749. <https://doi.org/10.1002/bse.2277>
- Sarriés, L., y Casares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. ESIC Editorial. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=296797>
- Scaccabarozzi, O. (2020). *Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de mantenimiento y servicios de parques de lima, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57028>
- Spearman, C. (1961). *The Proof and Measurement of Association Between Two Things* (p. 58). Appleton-Century-Crofts. <https://doi.org/10.1037/11491-005>



- Stone, R., Cox, A., y Gavin, M. (2020). *Human Resource Management, 10th Edition*. John Wiley & Sons.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uClgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=This+shows+that+both+terms+\(performance+and+human+resource+management\)+can+be+related.&ots=PJMJUDYOD7&sig=SFGiVwqPVaUGImDzNWSPfOCkREE#v=onepage&q=This%20shows%20that%20both%20terms%20\(performance%20and%20human%20resource%20management\)%20can%20be%20related.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=uClgEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=This+shows+that+both+terms+(performance+and+human+resource+management)+can+be+related.&ots=PJMJUDYOD7&sig=SFGiVwqPVaUGImDzNWSPfOCkREE#v=onepage&q=This%20shows%20that%20both%20terms%20(performance%20and%20human%20resource%20management)%20can%20be%20related.&f=false)
- Tambe, P., Cappelli, P., y Yakubovich, V. (2019). Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42.  
<https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Tinoco, H., Torrecilla, E., García, F., Tinoco, H., Torrecilla Sánchez, E., y García, F. (2020). Evaluación de la percepción de los niveles de dominio competencial en práctica laboral. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 46(1), 127-144. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052020000100127>
- Torres, D. (2021). El método comparativo en la investigación social y en el análisis histórico. *Historia y Espacio*, 17(23), 1-9.  
<http://dx.doi.org/10.25100/hye.v17i17.10117>
- Velásquez, L. (2021). *Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la municipalidad provincial de Huaura 2020* [Tesis de titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20500.14067/5173>
- Ventura, J., y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: Un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de*

*Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627.

<https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Zaid, A., Jaaron, A., y Talib, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), Art. 14. <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Material y métodos	Instrumento
Gestión del talento humano y desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022	¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022?	General	General	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>  <i>Dimensiones</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento de personal</li> <li>• Selección de personal</li> <li>• Diseño de puestos.</li> <li>• Capacitación de personal</li> <li>• Remuneración</li> </ul>	<b>Enfoque</b> cuantitativo.  <b>Tipo</b> Aplicada. Descriptivo – correlacional  <b>Diseño</b> No experimental de corte transversal  <b>Población y Muestra</b>  <i>Población:</i> 153 colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022  <i>Muestra:</i> Muestra censal  <b>Estadísticos</b> Rho de Spearman U de Mann Whitney Anova de 1 Factor H de Kruskal Wallis	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
		Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022.	La gestión del talento humano y el desempeño laboral se correlacionan de manera directa, en colaboradores de la Escuela Nacional de Marina Mercante ENAMM, Callao, 2022.			Cuestionario de Gestión del talento humano de Scaccabarozzi (2020)
		Específicos	Específicos	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>  <i>Dimensiones</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de producto</li> <li>• Potencial de desarrollo</li> <li>• Evaluación del desempeño.</li> </ul>		DESEMPEÑO LABORAL
		1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral (dominio de producto, potencial del desarrollo y evaluación del desempeño).	1. La gestión del talento humano y las dimensiones del desempeño laboral (dominio de producto, potencial del desarrollo y evaluación del desempeño) se correlacionan de manera directa.			DESEMPEÑO LABORAL
		2. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano (reclutamiento de personal, selección de personal, diseño de puestos, capacitación de personal y remuneración del personal) y el desempeño laboral.	2. Las dimensiones de la gestión del talento humano (reclutamiento de personal, selección de personal, diseño de puestos, capacitación de personal y remuneración del personal) y el desempeño laboral, se correlacionan de manera directa.			DESEMPEÑO LABORAL
		3. Describir los niveles de gestión del talento humano, en general y por dimensiones.				DESEMPEÑO LABORAL
		4. Describir los niveles de desempeño laboral, en general y por dimensiones.				DESEMPEÑO LABORAL
		5. Comparar la gestión del talento humano según sexo y edad de los colaboradores.				DESEMPEÑO LABORAL
6. Comparar el desempeño laboral según sexo y edad de los colaboradores.		DESEMPEÑO LABORAL				

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala medición
Gestión del Talento Humano	Es el proceso que atrae, incorpora, desarrolla, y retiene a los colaboradores dentro de una entidad, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral y la empresa (Chiavenato, 2009).	A través de las metodologías de Gestión de talento se evaluó el comportamiento de los empleados a través de selección, diseño de puesto y Capacitación.	Reclutamiento de Personal	Medio de convocatoria empleado	P1	Intervalos
				Valor legal de documentos presentados	P2	
				Índice de confiabilidad de documentos presentados	P3	
			Selección de personal	Grado académico del postulante	P4	
				Identificación con la organización	P5	
				Adaptación al puesto designado	P6	
			Diseño de puestos	Identifica las tareas a desempeñar.	P7	
				Dominio del manual de funciones.	P8	
				Cumplimiento con el perfil del puesto.	P9	
			Capacitación del personal	Procesos de aprendizaje.	P10	
				Satisfacción en el método empleado y los capacitadores.	P11, P12	
				Satisfacción remunerativa	P13	
			Remuneración	Desarrollo de capacidades y reconocimiento	P14, P15	
			Desempeño Laboral	El desempeño una persona realiza en un puesto, o sea, es el comportamiento que una persona que ocupa un puesto tiene respecto a este. Al ser individual necesariamente varía de persona en persona y está condicionado por factores que influyen sobre él (Chiavenato, 2011).	El desempeño laboral de los trabajadores depende de competencias como: Dominio del producto, potencial de desarrollo, bienestar en trabajo y evaluación de desempeño	
Competencias adquiridas en el proceso de capacitación	P2					
Adaptación a trabajo bajo presión	P3					
Potencial de desarrollo	Creatividad e innovación	P4				
	Interés de crecer con la empresa	P5, P6				
Evaluación del desempeño	Percepción de la evaluación del desempeño como mejora continua.	P7, P8				
	Reconocimiento de la importancia de la evaluación para su crecimiento profesional.	P9				

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario “Gestión del Talento Humano”

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, esto permitirá un diagnóstico importante para mejorar la Gestión de Talento humano.

#### INFORMACIÓN PERSONAL:

1. Sexo:  Hombre  Mujer      2. Edad (en años): \_\_\_\_\_

Nº	VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>DIMENSION: RECLUTAMIENTO</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	El postulante se enteró del proceso de selección por algún medio de comunicación odifusión de la entidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	La oficina de Recursos humanos para elproceso de selección exige documentos como currículo vitae, antecedentes policiales,antecedentes penales y otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	La Oficina de Recursos humanos, compruebay verifica la información registrada en el currículo vitae.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
4	En la selección de personal, los candidatos cumplen los requisitos mínimos académicospara el desempeño de las funciones encomendadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Los candidatos se identifican con laorganización desde el inicio de sus labores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Los candidatos se adaptan rápidamente a las tareas encomendadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION: DISEÑO DE PUESTOS</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
7	Los nuevos trabajadores conocen las tareas bien definidas y altamente especializadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	El nuevo trabajador conoce la función que realiza en relación a su capacidad profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	El trabajador nuevo se adapta fácil y rápidamente al puesto designado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION: CAPACITACION DEL PERSONAL</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10	El trabajador que recibe una capacitaciónmejora su desempeño labora	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	El trabajador considera que las capacitaciones aportan a su crecimiento profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	El trabajador recibe ayuda para mejorar su desempeño laboral por parte de la dirección de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DIMENSION: REMUNERACIÓN</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13	La remuneración que recibe el trabajador lo satisface económicamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	El trabajador tiene la opción de desarrollar capacidades y aprender nuevas cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El trabajador recibe el respeto y reconocimiento de sus compañeros y de su jefe inmediato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Cuestionario “Desempeño laboral”

Instrucciones:

Lea detenidamente los enunciados y sus respuestas. Sea honesto en sus respuestas, esto permitirá proveer elementos que permitan un diagnóstico importante para mejorar el desempeño laboral.

N°	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	Nunca	Raras veces	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión: Dominio y/o conocimiento del producto</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	El trabajador tiene definido claramente el puesto y las tareas encomendadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	El trabajador tiene las competencias y conocimientos que el puesto requiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	El trabajador conoce, entiende y hace uso del manual de operaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión: Potencial de desarrollo</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
4	El trabajador considera que la labor realizada ayudara a hacer línea de carrera en la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	El trabajador tiene el potencial necesario para ser considerado por el jefe, para un puesto de mayor jerarquía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	El trabajador considera ser creativo e innovador en la resolución de las tareas encomendadas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Dimensión: Evaluación del desempeño</b>		<b>N</b>	<b>RV</b>	<b>VC</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
7	El trabajador considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Cada vez que realiza una evaluación de conocimientos el trabajador mejora su desempeño laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	El trabajador considera que las evaluaciones aportan a su crecimiento profesional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Formulario virtual para la recolección de datos



Enlace de formulario:

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPtv4fr5n2BZhwquMt8YxuJmQVeDxFKjN2U-jYot17jziEgg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScPtv4fr5n2BZhwquMt8YxuJmQVeDxFKjN2U-jYot17jziEgg/viewform?usp=sf_link)



**Anexo 4. Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora de la escuela para el piloto.**



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 02 de June de 2021

**CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

SRES.  
**ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”**  
**Av. El Progreso 632, Chucuito – Callao**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PAREDES ESPINALES LILI ANA** con **DNI N°44170956** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700104401** quien desea realizar su trabajo de investigación titulado: **“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE ENAMM, CALLAO, 2021”** realizando una prueba piloto, aplicando cuestionarios a los empleadores de su prestigiosa Institución para fines de su Licenciatura.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de miespecial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela  
de Psicología Filial Lima -  
Campus Lima Norte

**Anexo 5. Cartas de presentación de la escuela firmadas por la coordinadora para la muestra final.**



“Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Los Olivos, 21 de June de 2021

**CARTA INV. -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

SRES.  
**ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE “ALMIRANTE MIGUEL GRAU”**  
**Av. El Progreso 632, Chucuito – Callao**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PAREDES ESPINALES LILI ANA** con **DNI N°44170956** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 6700104401** quien desea realizar su trabajo de investigación titulado: **“GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE ENAMM, CALLAO , 2021”**

realizando una aplicación de encuestas a los empleadores de su prestigiosa Institución para fines de su Licenciatura.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección

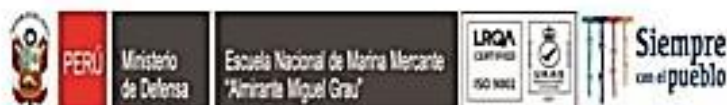
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de miespecial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela  
de Psicología Filial Lima -  
Campus Lima Norte

**Anexo 6. Cartas de autorización firmada por la autoridad del centro donde ejecuto la investigación.**



"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"

Callao, 07 de julio de 2021

Oficio N°0496 - 2021/ENAMM/SUB

Señora(ta): Paredes Espinales Lili Ana

Asunto : Autorización de trabajo de investigación

Ref. : a) Su CARTA INV.-2021/EP/PSI.UCV LIMA-LN

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que se recibió su solicitud, ingresada con número de expediente EXP-2021-456745. Su pedido de autorización para trabajo de investigación con fines académicos a sido aceptado, le solicitamos contactarse con nosotros o acercarse a las oficinas de esta casa de estudios.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente,

Cap. De Fragata  
Víctor Alfaro Pérez  
Sub Director de la Escuela Nacional de Marina  
Mercante "Almirante Miguel Grau"

DISTRIBUCIÓN:  
Copia: Archivo

Av. Progreso 632 Chucuito - Callao  
429-8218 Anexo 341-218  
www.enamm.edu.pe



Anexo 7. Autorización de uso del instrumento por parte del autor original.





## Anexo 9. Resultados del Piloto.

**Tabla 10**

*Alfa de Cronbach del instrumento de Gestión del Talento Humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	15

**Índice de fiabilidad por consistencia interna de Gestión de Talento Humano**

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión de talento	,929	15
Reclutamiento de personal	,789	3
Selección de personal	,822	3
Diseño de puestos	,798	3
Capacitación de personal	,787	3
Remuneración	,747	3

**Tabla 11**

*Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario Gestión del Talento Humano*

Cuestionario	Modelos						RMSEA CI 90%		
	$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	SMR	RMSEA	Inferior	Superior
Gestión de Talento Humano (15 ítems)	158	80	<,001	0,835	0,783	0,0863	0,127	0,0973	0,155

Donde:  $X^2$ : Chi cuadrado; df: grado de libertad (gl); p: p valor; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice de Tucker-Lewis o también llamado índice de ajuste incremental; SRMR: Residual cuadrático medio; y RMSEA: Raíz cuadrada del error medio cuadrático

**Tabla 12**

*Alfa de Cronbach del instrumento de Desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	9

**Índice de fiabilidad por consistencia interna de Desempeño laboral.**

Dimensión	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Desempeño laboral	0,920	9
Dominio y/o conocimiento del producto	0,807	3
Potencial de desarrollo	0,806	3
Evaluación de desempeño	0,850	3

**Tabla 13**

*Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario Desempeño laboral.*

Cuestionario	Modelos						RMSEA CI 90%		
	$\chi^2$	df	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Inferior	Superior
Desempeño laboral (15 ítems)	57,1	24	<,001	0,960	0,939	0,0373	0,0949	0,0633	0,127

## Anexo 10. Escaneos de los criterios de jueces de los instrumentos.

### Juez 1



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO  
 DNI: 15382082

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	1994 - 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRÍA EN PSICOLOGÍA	1989 - 1991

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENCIA - INVESTIGACION PRE Y POST GRADO
03	USMP	DOCENTE	LIMA	2006 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

<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 dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de diciembre del 2022

  
 Dr. Victor E. Candela Ayllón  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P. 2935  
 .....  
 Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA GESTIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**

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

Apellidos y nombres del juez validador: CANDELA AYLLON, VICTOR EDUARDO  
 DNI: 15382082

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR EN PSICOLOGÍA	1994 - 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL	MESTRÍA EN PSICOLOGÍA	1989 - 1991

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENCIA - INVESTIGACION PRE Y POST GRADO
03	USMP	DOCENTE	LIMA	2006 - A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

<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 dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de diciembre del 2022

  
 Dr. Victor E. Candela Ayllón  
 PSICOLOGO  
 C.Ps.P. 2935  
 .....  
 Firma del Experto Informante.



## Juez 2

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Silva Moreno David Homero.....

DNI: 08122864..... N° de colegiatura: ...10029.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Licenciado en Psicología	1986 - 1992
02	Universidad Complutense de Madrid - España	Magister en Psicología Organizacional	2010 - 2012


**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	Coordinador en GTH	Lima	2013 - 2023	Planificación, ejecución y evaluación de actividades de GTH.
02					
03					

<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

  
**David Homero Silva Moreno**  
 C. D. N° 10029

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Silva Moreno David Homero.....

DNI: 08122864..... N° de colegiatura: ...10029.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

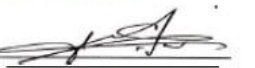
	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Federico Villarreal	Licenciado en Psicología	1986 - 1992
02	Universidad Complutense de Madrid - España	Magister en Psicología Organizacional	2010 - 2012

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	Coordinador en GTH	Lima	2013 - 2023	Planificación, ejecución y evaluación de actividades de GTH.
02					
03					

<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

  
**David Homero Silva Moreno**  
 C.P.P. N° 10029





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366   Nº de colegiatura: 2283

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015
03	Universidad Continental	Administración y Negocios Internacionales	2016 - 2021

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

<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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Dr. Castro Garcia Julio Cesar

DNI: 08031366   Nº de colegiatura: 2283

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 – 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2015
03	Universidad Continental	Administración y Negocios Internacionales	2016 - 2021

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Lima Norte	2017	Docente – Jurado - Asesor
02	Universidad Científica del Sur	Docente	Lima Sur	2016	Docente – Jurado - Asesor
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Docente	Lima	1990	Docente – Jurado - Asesor

<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



# Juez 4

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: VILLANUEVA CORTÉS ÓSCAR EDMUNDO

DNI: .....43280174.. N° de colegiatura: .....20715...

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	PSICOLOGIA	2007-2012
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INEN	STAFF	SURQUILLO	2016-ACTUALIDAD	CONSULTA EXTERNA, AMBULATORIA Y SUPERVISOR DE INTERNADO
02					
03					

<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

  
  
 Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. / Mg: VILLANUEVA CORTÉS ÓSCAR EDMUNDO

DNI: ..... 43280174.. ..... N° de colegiatura: .....20715.....

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	01	UCV	PSICOLOGIA
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INEN	STAFF	SURQUILLO	2016-ACTUALIDAD	CONSULTA EXTERNA, AMBULATORIA Y SUPERVISOR DE INTERNADO
02					
03					

<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

  
  
 Firma del experto informante

## Anexo 11. Resultados adicionales con la muestra final.

**Tabla 14**

*Descriptivos de la dimensión reclutamiento de personal.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
Reclutamiento de personal (0.789)	1	12	14	42	57	28	3.4902	1.13043	-.612	-.201	.482	.276	.000
	2	2	8	30	51	62	4.0654	.96432	-.846	.170	.624	.457	.000
	3	6	12	27	53	55	3.9085	1.09640	-.909	.184	.734	.600	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Reclutamiento de personal de la variable Gestión del talento, se encontró que la mayoría de participantes optaron por la opción más alta de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 4.06, la desviación estándar de entre 1.13 y .96, con un rango de -.61 y -.90 para asimetría, y una curtosis máxima de .184. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .62, dándose una comunalidad media de .45 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 15**

*Descriptivos de la dimensión Selección de personal.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
Selección de personal (α = 0.822)	4	3	10	33	58	49	3.9150	.98641	-.745	.136	.775	.662	.000
	5	4	9	53	53	34	3.6797	.97098	-.410	-.034	.741	.624	.000
	6	0	12	40	66	35	3.8105	.87923	-.325	-.583	.700	.568	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Selección de personal de la variable Gestión del

talento, se encontró que la mayoría de participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.80, la desviación estándar de entre .87 y .98, con un rango de -.32 y -.74 para asimetría, y una curtosis máxima de .136. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .74, dándose una comunalidad media de .62 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 16**

*Descriptivos de la dimensión Diseño de puestos.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
Diseño de puestos ( $\alpha =$ 0.798)	7	3	10	45	70	25	3.6797	.89335	-.556	.385	.685	.542	.000
	8	4	9	40	70	30	3.7386	.93027	-.696	.553	.703	.577	.000
	9	1	7	49	61	35	3.7974	.86875	-.264	-.328	.627	.474	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Diseño de puestos de la variable Gestión del talento, se encontró que la mayoría de los participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.73, la desviación estándar de entre .86 y .93, con un rango de -.26 y -.69 para asimetría, y una curtosis máxima de .553. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .68, dándose una comunalidad media de .54 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 17**

*Descriptivos de la dimensión Capacitación de personal.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
Capacitación de personal ( $\alpha = 0.787$ )	10	3	2	39	62	47	3.9673	.89162	-.726	.732	.668	.535	.000
	11	2	11	29	54	57	4.0000	.98675	-.791	.001	.621	.471	.000
	12	2	13	43	68	27	3.6863	.90663	-.462	-.023	.732	.599	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre),

S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Capacitación de personal de la variable Gestión del talento, se encontró que la mayoría de participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.96, la desviación estándar de entre .89 y .98, con un rango de -.46 y -.79 para asimetría, y una curtosis máxima de .001. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .66, dándose una comunalidad media de .53 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 18**

*Descriptivos de la dimensión Remuneración.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
	13	12	21	64	40	16	3.1765	1.05205	-.223	-.240	.463	.266	.000
Remuneración ( $\alpha = 0.747$ )	14	8	10	40	65	30	3.6471	1.03537	-.761	.364	.690	.538	.000
	15	7	7	36	67	36	3.7712	1.00980	-.886	.736	.687	.536	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Remuneración de la variable Gestión del talento, se encontró que la mayoría de participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.96, la desviación estándar de entre .89 y .98, con un rango de -.46 y -.79 para asimetría, y una curtosis máxima de .001. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .66, dándose una comunalidad media de .53 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 19***Descriptivos de la dimensión Dominio de producto.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
Dominio de producto ( $\alpha$ = 0.807)	1	3	14	35	65	36	3.7647	.97848	-.621	-.021	.726	.626	.000
	2	2	8	37	73	33	3.8301	.87201	-.627	.461	.671	.550	.000
	3	8	12	47	62	24	3.5359	1.01971	-.627	.198	.672	.552	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Dominio de producto de la variable desempeño laboral, se encontró que la mayoría de participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.76, la desviación estándar de entre .87 y 1.01, con un rango de -.621 y -.627 para asimetría, y una curtosis máxima de .461. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .67, dándose una comunalidad media de .55 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 20***Descriptivos de la dimensión Potencial de Desarrollo.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
Potencial de desarrollo ( $\alpha$ = 0.806)	4	5	16	34	71	27	3.6471	.99651	-.697	.138	.629	.493	.000
	5	7	9	49	65	23	3.5752	.97125	-.673	.520	.757	.665	.000
	6	4	10	39	66	34	3.7582	.95989	-.673	.334	.729	.633	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Potencial de desarrollo de la variable

desempeño laboral, se encontró que la mayoría de los participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.64, la desviación estándar de entre .95 y .99, con un rango de -.673 y -.697 para asimetría, y una curtosis máxima de .520. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .72, dándose una comunalidad media de .63 y un índice de discriminación de .000.

**Tabla 21**

*Descriptivos de la dimensión Evaluación de desempeño.*

D	I	N	RV	AV	CS	S	M	DE	g <sup>1</sup>	g <sup>2</sup>	IHC	h <sup>2</sup>	id
<b>Evaluación de desempeño</b> <b>(<math>\alpha = 0.850</math>)</b>	7	4	9	36	76	28	3.7516	.91249	-.802	.827	.760	.671	.000
	8	4	11	31	71	36	3.8105	.96485	-.813	.519	.731	.634	.000
	9	4	11	43	56	39	3.7516	1.00185	-.557	-.061	.776	.696	.000

Nota. D (dimensión), I (ítem), N (nunca), RV (rara vez), AV (a veces), CS (casi siempre), S (siempre), M (media), DE (desviación estándar), g1 (asimetría), g2 (curtosis), IHC (índice de homogeneidad corregida), h2 (comunalidad), id (índice de discriminación).

Respecto a la dimensión Evaluación de desempeño de la variable desempeño laboral, se encontró que la mayoría de los participantes optaron por las opciones más altas de puntuación en las 3 preguntas que la componen. Además, la media fue de 3.75, la desviación estándar de entre .91 y 1.00, con un rango de -.55 y -.80 para asimetría, y una curtosis máxima de .519. Además, el índice de homogeneidad corregida promedio fue de .76, dándose una comunalidad media de .67 y un índice de discriminación de .000.

## **Anexo 12. Sintaxis del programa usado.**

### **Prueba de normalidad**

```
NPAR TESTS  
/K-S(NORMAL)=V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4 V1D5 V2 V2D1 V2D2 V2D3  
/MISSING ANALYSIS.
```

### **Correlaciones**

```
NONPAR CORR  
/VARIABLES=V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4 V1D5 V2 V2D1 V2D2 V2D3  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## **Confiabilidad e índice IHC**

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4 V1D5 V2 V2D1 V2D2 V2D3  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=SCALE  
/SUMMARY=TOTAL MEANS VARIANCE COV.
```

### **Asimetría y curtosis**

```
FREQUENCIES VARIABLES=V1I1 V1I2 V1I3 V1I4 V1I5 V1I6 V1I7 V1I8 V1I9 V1I10  
V1I11 V1I12 V1I13 V1I14  
V1I15 V2I1 V2I2 V2I3 V2I4 V2I5 V2I6 V2I7 V2I8 V2I9  
/FORMAT=NOTABLE  
/STATISTICS=SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.
```

### **Comunalidad de la variable 1**

```
FREQUENCIES VARIABLES=V1I1 V1I2 V1I3 V1I4 V1I5 V1I6 V1I7 V1I8 V1I9 V1I10  
V1I11 V1I12 V1I13 V1I14  
V1I15 V2I1 V2I2 V2I3 V2I4 V2I5 V2I6 V2I7 V2I8 V2I9  
/FORMAT=NOTABLE  
/STATISTICS=SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.
```

### **Comunalidad de la variable 2**

```
FREQUENCIES VARIABLES=V1I1 V1I2 V1I3 V1I4 V1I5 V1I6 V1I7 V1I8 V1I9 V1I10  
V1I11 V1I12 V1I13 V1I14  
V1I15 V2I1 V2I2 V2I3 V2I4 V2I5 V2I6 V2I7 V2I8 V2I9  
/FORMAT=NOTABLE  
/STATISTICS=SKEWNESS SESKEW KURTOSIS SEKURT  
/ORDER=ANALYSIS.
```

### **Desviación estándar**

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.  
EXAMINE VARIABLES=V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4 V1D5 V2 V2D1 V2D2 V2D3  
/PLOT NONE  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/CINTERVAL 95  
/MISSING LISTWISE  
/NOTOTAL.
```



**U de Mann de comparación entre género de las dos variables**

NPAR TESTS

/M-W= V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4 V1D5 V2 V2D1 V2D2 V2D3 BY Sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

**Prueba kruskal wallis para la comparación entre edad de ambas variables**

NPAR TESTS

/M-W= V1 V1D1 V1D2 V1D3 V1D4 V1D5 V2 V2D1 V2D2 V2D3 BY Sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

**Anexo 13. Evidencia de aprobación del curso de conducta responsable de investigación.**

The screenshot shows a web interface for a researcher's profile. At the top, there are navigation tabs: 'INICIO', 'GUÍA CALIFICACIÓN', and 'RENACT'. On the right, there is a 'Manual de uso' and a 'Iniciar sesión' link. The main header is 'Ficha CTI Vitae' with a search bar. The profile section features a photo of a woman with glasses and a striped shirt, followed by the name 'PAREDES ESPINALES LILI ANA'. Below the name, there is a calendar icon and the text 'Fecha de última actualización: 16-05-2022'. At the bottom right, there is a badge for 'Conducta Responsable en Investigación' with the date 'Fecha: 16/05/2022'.

Link:

[https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id\\_investigador=288947](https://dina.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=288947)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

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

Yo, CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES DE LA ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE ENAMM, CALLAO, 2022", cuyo autor es PAREDES ESPINALES LILI ANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 13 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CANDELA AYLLON VICTOR EDUARDO <b>DNI:</b> 15382082 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0798-1115	Firmado electrónicamente por: VCANDELAA el 23- 01-2023 13:52:28

Código documento Trilce: TRI - 0486181