



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano según Ley Servir y el desempeño
laboral en una gerencia regional de Madre de Dios, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Lopez Sullon, Jennifer Marilin (orcid.org/0000-0002-9884-5911)

ASESOR:

Mg. Mansilla Antonio, Wilfredo Armando (orcid.org/0000-0002-5871-3471)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Estoy dedicando esta tesis a mis tres amadas personas que han significado y siguen significando mucho para mí. Aunque uno ya no se encuentre en este mundo, sus recuerdos continúan para regular mi vida.

Jennifer Marilyn López Sullón

Agradecimiento

Agradezco a Dios por dejarme vivir para ver esta tesis, siempre estaré en deuda con mi mamá ELVIRA SULLON ROMERO y a mi hermana LIXANY LOPEZ SULLON por su apoyo inquebrantable, aliento y paciencia a través de este proceso.

Jennifer Marilin López Sullón

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	6
III. Metodología	31
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	31
3.3. Población, Muestra y Muestreo	36
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
3.5. Procedimientos	39
3.6. Métodos de Análisis de Datos	40
3.7. Aspectos éticos	40
IV: Resultados	41
V. Discusión	60
VI. Conclusiones	65
VII. Recomendaciones	67
REFERENCIAS	70
Anexos	76

Índice de Tablas

Tabla 1. Confiabilidad Variable Gestión del Talento Humano mediante Alfa de Cronbach.....	52
Tabla 2. Confiabilidad de la Variable Desempeño Laboral mediante Alfa de Cronbach.....	52
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos.....	54
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de la Variable Gestión del Talento Humano.....	55
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la Variable Desempeño Laboral.....	56
Tabla 6. Matriz de Correlaciones.....	57
Tabla 7. Prueba de Normalidad.....	58
Tabla 8. Correlación entre las variables.....	58
Tabla 9. Resumen del modelo entre las dos variables.....	59
Tabla 10. ANOVA entre las dos variables.....	59
Tabla 11. Correlación entre la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal y la Variable Desempeño Laboral	62
Tabla 12. Resumen del modelo entre la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal la Variable Desempeño Laboral.....	63
Tabla 13. ANOVA entre la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	63
Tabla 14. Correlación entre la Dimensión Capacitación del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	66
Tabla 15. Resumen del Modelo entre la Dimensión Capacitación del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	66
Tabla 16. Anova entre la Dimensión Capacitación del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	67
Tabla 17. Correlaciones entre la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	70
Tabla 18. Resumen del Modelo entre la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	71
Tabla 19. Anova entre la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal y la Variable Desempeño Laboral.....	71

Índice de Figuras

Figura 1. Variable Gestión del Talento Humano y Variable Desempeño Laboral	60
Figura 2. Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal y la Variable Desempeño Laboral	64
Figura 3. Dimensión Capacitación del Personal y Variable Desempeño Laboral	68
Figura 4. Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal y Variable Desempeño Laboral	72

RESUMEN

La tesis denominada “Gestión del Talento Humano según Ley Servir y Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios”, el objetivo general era determinar cómo la Gestión del Talento Humano según Ley del Servicio Civil se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022; la muestra fue censal, por cuanto se trabajó con el total de la población, es decir con los 38 colaboradores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre, el tipo y diseño de la tesis fue correlacional, descriptivo, de corte transversal. Gestión del Talento Humano contenía 21 interrogantes, aplicándose la escala de Likert; Desempeño Laboral contenía 20 ítems, con similar escala de Likert, siendo 41 ítems. La confiabilidad se dio mediante el Alfa de Cronbach, en Gestión del Talento Humano alcanzo 0.746 y en Desempeño Laboral se alcanzó 0.834 resultados que indica “Buena Confiabilidad”.

El coeficiente de correlación de ambas variables tuvo un valor de 0,756, mostrando una correlación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,572, señala que el 57.20% de las variaciones observados en la variable Desempeño Laboral se deben a los cambios de la variable Gestión del Talento Humano.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Reclutamiento y Selección del Personal, Capacitación del Personal, Desarrollo y Recompensas del Personal, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The thesis entitled "Human Talent Management according to the Civil Service Law and Labor Performance in a Regional Management of Madre de Dios", the general objective was to determine how the Human Talent Management according to the Civil Service Law is related to the Labor Performance in a Regional Office of Madre de Dios, 2022; the sample was census, since the total population was worked with, that is, with the 38 collaborators of the Regional Forestry and Wildlife Management, the type and design of the thesis was correlational, descriptive, cross-sectional. Human Talent Management contained 21 questions, applying the Likert scale; Job Performance contained 20 items, with a similar Likert scale, being 41 items. Reliability was given by Cronbach's Alpha, in Human Talent Management it reached 0.746 and in Work Performance 0.834 results were obtained, indicating "Good Reliability".

The correlation coefficient of both variables had a value of 0.756, showing a significant correlation, the coefficient of determination R squared 0.572, indicates that 57.20% of the variations observed in the Labor Performance variable are due to changes in the Employee Management variable. Human talent.

Keywords: Human Talent Management, Personnel Recruitment and Selection, Personnel Training, Personnel Development and Rewards, Work Performance.

I. Introducción

En la última década, el tema del desempeño de los trabajadores tiene preocupados a los estudiosos, la cual se ha convertido en el principal desafío global al que se enfrentan generalmente las instituciones en el mundo. El talento inadecuado incentiva a las organizaciones o empresas a competir en la atracción del mismo talento para mantener, desarrollar y lograr con eficiencia y efectividad las metas institucionales. Estudios previos de Ingram y Oro (2016) aseveraron que la gestión efectiva del talento constituye uno de los elementos más trascendentales si se quiere lograr éxito en la organización, que se enfoca en determinar varios aspectos, a saber, sistemas, procesos y enfoques de gestión del talento. Incluye varios esfuerzos para reconocer ocasiones y desplegar acciones integradas y orientadas al logro de los resultados esperados, con una mayor participación del personal y la mejora en el desempeño del trabajo (Tash et al., 2016).

Las prácticas de gestión del talento se elaboran como desarrollo de recursos humanos para generar competitividad, lo cual es una cuestión que causa preocupación a todas las organizaciones para una apropiada gestión del talento de manera eficaz y eficiente. De implementarse convenientemente habrá consecuencias positivas significativas, incluido potenciar el talento y desarrollarlo profesionalmente, equilibrando la vida personal y laboral, en el desempeño del personal (Bibi, 2019). Por su parte, Barkhuizen et al. (2016) establecieron que las estrategias y acciones apropiadas de gestión del talento igualmente brindan una mayor responsabilidad del personal, lo que conduce a un mejorar el grado de participación laboral del personal y potencialmente a una disminución de la rotación del personal.

Hay cada vez más estudios concernientes a gestión del talento y desempeño del colaborador, como lo mencionaron Alias et al. (2017) indicaron que la gestión del talento y el compromiso en el trabajo existe una correspondencia con el desempeño del personal y la retención del trabajador. Aljunabi (2016) estableció que la gestión del talento tiene un impacto positivo hacia el compromiso laboral que tiene relación directa con el desempeño del personal. Asimismo, Mangusho et al. (2016) remarcaron que la gestión del talento

origina un mejor desempeño del trabajador talentoso, reduciendo los comportamientos contraproducentes. Tash et al. (2017) expusieron la coexistencia de una correlación sólida de la gestión del talento (retirada del personal, cuidado del personal, desarrollo del talento) sobre la satisfacción en el trabajo y el desempeño de los empleados.

Kamel (2019) señaló que la gestión del talento constituye una destreza de negocio en una institución, que potencialmente promueve el logro de la organización. En otras palabras, cuando el trabajador o empleado tiene una competencia particular que es difícil de adoptar por otros, la organización tendrá una ventaja competitiva sobre los competidores. Los resultados demuestran que la gestión del talento influye en el rendimiento y rendimiento en el trabajo mediante la participación de los empleados. El aspecto funcional enfatiza la necesidad de tener empleados con las calificaciones apropiadas y equipados con las preparaciones, capacidades y destrezas requeridas para alcanzar los objetivos y metas organizacionales.

Comúnmente, el desempeño es visto como la asociación de la capacidad del empleado para realizar sus tareas, cumplir la expectativa de gestión y alcanzar los objetivos laborales (Mensah, et al., 2016).

Las organizaciones y los empleados trabajan de manera más efectiva cuando las metas y los objetivos (organizacionales e individuales) están vinculados, claros y entendidos. Cuando las personas en la organización entienden cómo su labor contribuye al éxito institucional, la moral y la productividad suelen mejorar.

Con el tiempo, el gobierno peruano implementó nuevas reformas, tales como Contribuir a la buena gestión de las unidades públicas responsables de prestar servicios a los ciudadanos y velar por el bienestar de los funcionarios comprometidos con la gestión de estas unidades.

Así, el Estado peruano inició hace varios años una nueva reforma de modernización desde la administración pública, esto alcanza a todas las instituciones públicas y también busca Mejorar las acciones del gobierno peruano para atender las necesidades del pueblo e Introducir mecanismos más transparentes para mejorar las operaciones de las entidades, entre otros Formas.

La reforma del servicio civil busca administrar de manera estratégica el talento humano en el sector gubernamental. Para ello, se hace necesario contar con el liderazgo de profesionales que conozcan el nuevo modelo, así como la normativa y los conocimientos de los sistemas para gestionar el talento.

La gestión del talento en las gerencias regionales del país pasa por diversas dificultades, al tener restricciones en los recursos que disponen para programar y ejecutar sus actividades, lo que repercute en un adecuado desempeño laboral, situación que no es ajena la Gerencia regional forestal y de fauna silvestre en la provincia de Tambopata, por cuanto el personal que se encuentra a cargo de las diversas actividades técnicas y administrativas en la mayoría de los casos no viene teniendo un buen desempeño laboral, al tener un escaso conocimiento e inadecuada capacitación para desarrollar de manera eficiente la labor encomendada, situación que genera malestar en los usuarios de la gerencia regional forestal.

Por lo expresado, surge la motivación de realizar este estudio, relacionado a la Gestión del talento humano según Ley Servir y al desempeño laboral en una Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

En ese aspecto el Problema General: ¿Cómo la Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022?; y los Problemas Específicos: PE₁ ¿De qué manera el Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios?, PE₂ ¿Cómo el proceso de Capacitación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios?, PE₃ ¿De qué manera el proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios?

La Justificación de la Investigación o el por qué efectuar este estudio y que nos permita saber si la Gestión del Talento Humano según Ley Servir tiene relación con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, considerando que ambos temas se tienen que ejercer aplicando la normatividad, con características que permitan ser analizadas o cotejadas de manera ordenada y razonable, contándose con estudios anteriores al nuestro. En lo Teórico se

expone la problemática de la Gestión del Talento Humano según Ley Servir en el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios y estos resultados servirán de estimulación e información de estudios similares en otras entidades gubernamentales. En lo Práctico surge de un entorno presente y al conocer los resultados del estudio realizado, nos encontramos en capacidad de proyectar las pertinentes sugerencias o propuestas de mejora. En la Metodológica se aplicaron técnicas, métodos e instrumentos que nos permitió conseguir la información necesaria para optimizar la Gestión del Talento Humano según Ley Servir en el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Madre de Dios. En lo Social el estudio a desarrollar abordará las situaciones problemáticas referidas al presente entorno de la Gestión del Talento Humano según Ley Servir y el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, la cual podría aplicarse en otras entidades gubernamentales. En lo Viable o Factible, para realizar el estudio propuesto se viene dando las mejores condiciones, además de contar con todos los recursos y materiales, es muy conveniente y oportuno su ejecución.

De acuerdo a lo expuesto es imperativo considerar el Objetivo General, determinar cómo la Gestión del Talento Humano según Ley del Servicio Civil se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022; y como Objetivos Específicos: OE₁. Determinar de qué manera el proceso de Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. OE₂. Determinar cómo el proceso de Capacitación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. OE₃. Determinar de qué manera el proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se Relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.

Tenemos la Hipótesis General: la Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona efectivamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022; y como Hipótesis Específicas: HE₁. El proceso de Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona efectivamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. HE₂. El

proceso de Capacitación del Personal se relaciona efectivamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. HE₃. El proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona efectivamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.

II. Marco Teórico

Se encontraron diversas investigaciones relacionadas a las variables estudiadas, en el nivel internacional:

Aruzhan K. (2021) en el estudio “El impacto de la gestión del talento en el desempeño: efecto moderador de la gestión de carrera”, el objetivo era conocer si hay influencia de la gestión del talento en el desempeño. La metodología era aplicada, cuantitativa se implementó para la recopilación de datos de 100 encuestados, los resultados estadísticos muestran una relación positiva de la gestión del talento en el desempeño según el Coeficiente de Pearson es 0,996 y también se encontraron una correlación positiva entre retención y desempeño, el Coeficiente de Pearson fue 0.995; el nivel de significación mostró un nivel de 0.00 para la retención con respecto al desempeño y un nivel de 0,00 de gestión del talento con respecto al desempeño, rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. Por último, los hallazgos indicaron que la gestión eficaz del talento global requiere un sistema de programación de la sucesión ya que el propósito de los programas de desarrollo es identificar a los empleados considerados como activos importantes para la empresa de los que se espera que pasen a puestos más altos en el largo plazo De manera similar, los programas de desarrollo deben integrarse con los sistemas de planificación de la sucesión. La necesidad de implementarse un sistema formal de planificación de la sucesión se combina con diferentes procesos de recursos. También se afirma que el desarrollo del talento es demasiado arriesgado ya que las condiciones son constantemente cambiando en un mundo de negocios moderno. Una doctrina de gestión del talento inspirada en la cadena de suministro en cambio, la gestión debería ser adoptada por las organizaciones. La investigación también halló que hay una relación directa de la retención con el desempeño de los directivos y de los empleados y los hallazgos fueron validados usando el análisis de regresión y las Correlaciones de Pearson.

Kurniawan D. (2020) realizó la tesis “La gestión del talento afecta el desempeño del personal: el papel moderador del compromiso laboral”, el estudio tuvo como objetivo reconocer el impacto del talento gestión y desempeño de los empleados. También examinó el rol del compromiso laboral en la moderación de la gestión del talento y el logro de los trabajadores. Los resultados muestran que

las enfermeras en relación a su rendimiento y desempeño de los hospitales, tanto estatales como privados, es categorizados como buenos, en tanto que el compromiso laboral y la gestión del talento se clasifican como alta. Los estudios confirmaron que la gestión del talento influye positivamente en el compromiso con el trabajo y el desempeño del personal. La prueba de hipótesis muestra el coeficiente beta estandarizado para H1 = 0,715 con un valor t sig = 0,000 < 0,05. Además, el coeficiente beta para H2 y H3 es 0.678 y 0.208, respectivamente. implica que se aceptan las tres hipótesis propuestas. Mientras tanto, se debe comprender el papel moderador del compromiso laboral (H4), se aplicó la prueba de Sobel muestra el valor t de 11.741 y la tabla t de 1968. Esto indica que el estilo de liderazgo influye indirecta, positiva y significativa en el rendimiento mediante la participación de la labor de las enfermeras, como lo señala el valor de influencia no directa 0.477, un efecto general de 0.685, y un nivel significancia de 11.741.

Moghaddas (2020) en la investigando la relación de la gestión del talento con la productividad de los trabajadores con el Rol de Mediación de Organizaciones de Creatividad en ABFA. La población de este estudio incluye 130 expertos y gerentes de ABFA. Se consideró una muestra de 97 investigadores, quienes llenaron el cuestionario que era la herramienta principal para obtener datos y medición de las variables, utilizándose el Alfa de Cronbach para la fiabilidad de ambas variables. Además, utilizaron SPSS y LISREL para los analizar los datos. Dado que el resultado de la primera sub-hipótesis, el valor Sig obtenido fue 0.006, el Coeficiente de correlación de Pearson de cero de las dos variables de gestión del talento con la productividad del personal se rechaza en el nivel significativo de 0,05. Hay una relación significativa de la Gestión del Talento con la Productividad en Shiraz ABFA, el coeficiente de correlación de Pearson con $r = 0,275$ indica una correlación débil entre estas dos variables. De acuerdo con el resultado de la segunda subhipótesis, el valor sig de la prueba fue 0.223. Consecuentemente, el coeficiente de correlación de Pearson de cero de las dos variables, la Gestión del Talento con la Creatividad Organizacional se confirma en el importante nivel de 0.05. Por lo tanto, no hay una correlación significativa de estas dos variables en Shiraz ABFA y el coeficiente de correlación de Pearson con $r = 0,121$ indicando débilmente una correlación de estas dos variables. Finalmente, de acuerdo al resultado de la tercera subhipótesis se obtuvo el valor

de la prueba sig 0.000 y como resultado la correlación de Pearson tuvo el coeficiente de cero de las dos variables de Creatividad Organizacional y la gestión del talento fue rechazada al nivel significativo de 0,05. Sin embargo, debido a la falla de la relación de variables, los investigadores, al examinar el papel de las variables de confusión del cuestionario (especialmente la variable de educación), encontró que en el nivel de posgrado, las tres relaciones eran positivas y significativa y los coeficientes de correlación entre estas relaciones indican una importante correlación de las tres variables en el nivel de posgrado. correlación de Pearson con $r = 0,862$ (Gestión del Talento y HRP), $r = 0,752$ (Gestión del Talento y Creatividad Organizacional) y $r = 0.780$ (en la relación de Creatividad Organizacional y HRP) Muestra una fuerte relación de las variables en el nivel de posgrado.

Bambang (2020) efectuó un estudio para validar la influencia de la gestión del talento en logros organizativos con el papel mediador de empoderamiento del desempeño, el objetivo fue comprender los vínculos y la influencia de la gestión del talento con los resultados organizacionales en varias organizaciones. El estudio se realizó con la ayuda de 324 encuestados de empresas de servicios, fabricación y tecnología de la información en Indonesia y la India. El análisis utiliza el análisis factorial y los resultados revelaron lo positivo de las relaciones de los procedimientos de gestión del talento y los resultados institucionales con los empleados en la participación y compromiso organizacional a través del papel mediador del empoderamiento laboral. Los resultados CR y AVE para los constructos en todas las cargas factoriales son superiores a 0,40, lo que implica que la carga de ruta desde la construcción hasta la medida es alta. La fiabilidad interna se confirmó por medio de la confiabilidad compuesta, la cual se considera aceptable si es mayor a 0.70. en este estudio muestran una alta confiabilidad. El AVE es un indicador de validez convergente más estricto, y debe exceder 0.50. Por lo tanto, los valores de AVE se consideran importantes para todos los factores. En consecuencia, los resultados de todos los constructos fueron superados en 0,70 lo que implica que los constructos, se encuentra que la estructura factorial tiene un buen ajuste ya que el Chi-Cuadrado es 2.51 el cual está en el rango de 1.00 a 3.00. Los valores de CFI, SRMR y RMSEA son 0,971, 0,053 y 0,057 respectivamente. Todos estos valores están en el rango y cumplen

con los criterios prescritos. Como, el P-Valor para todas las dimensiones de la variable de gestión del talento y resultados organizacionales a través de la mediación del empoderamiento laboral muestran valores menores a 0.05 lo cual es significativo. Por lo tanto, la hipótesis (H2 y H3) son aceptados. Esto indica que el empoderamiento laboral media la relación entre el talento proceso de gestión y los resultados de la institución con la participación del personal y su compromiso con la organización.

Abubak (2019) ejecuto un estudio sobre la Gestión del Talento, Reconocimiento y Rendimiento del Personal en las Instituciones de Investigación, el objetivo fue proporcionar información relacionados a la gestión del talento y el reconocimiento del colaborador. La muestra del estudio consistía en 180 trabajadores de tiempo completo que eran seleccionados al azar. El estudio concluye con un conjunto de recomendaciones para ambos profesionales e investigadores que trabajan en Qatar y más allá de. Los hallazgos encontrados, enfatizan la importancia de gestionar el reconocimiento de los empleados en la configuración del rendimiento laboral. Parece ser necesidad de los individuos de reconocimiento, estima y sociabilidad que sigue siendo una necesidad de orden superior independientemente del tiempo y el contexto. este papel es el primer periódico en Qatar y Medio Oriente que examina el papel de la gestión del talento y el reconocimiento del colaborador en la formación de empleados en el entorno de las entidades investigadas. Los valores de p fueron inferiores a 0,01 para ER, lo que significa que esta variable hizo contribuciones estadísticamente significativas al modelo. Sin embargo, el coeficiente de TM disminuyó a 0,021 y dejó de ser estadísticamente significativo. Esto sugiere que el EP es principalmente una función de ER. El cambio en R-cuadrado muestra que agregar ER en el siguiente paso aumenta la capacidad de predicción del modelo en un 9,6%, que es un porcentaje significativo. El valor F fue significativo (valor $F=34,698$, $p<0,01$), por lo que los esquemas se ajustaron bien a los datos. Los productos del análisis de regresión indican además que hay una correlación de las dos variables independientes TM y ER; sin embargo, ER es el factor más significativo que afecta el Desempeño del Empleado.

La gestión del talento es el proceso sistemático de crear y mantener competencias individuales que ayudarán a la empresa a cumplir con la estrategia (Ulrich 2019)

El término gestión del talento se refiere al compromiso de una organización de contratar, gestionar, desarrollar y retener a los empleados con talento para prosperar. Comprende todos los procesos y sistemas que están vinculados a retener y desarrollar una fuerza laboral eficaz y superior (Chimphondah 2021).

La gestión del talento se refiere a todo el alcance del proceso de recursos humanos (RRHH). Esto incluye atraer, desarrollando, motivando y reteniendo al personal de alto rendimiento. Es un proceso con el objetivo establecido de mantener una fuerza laboral de alto desempeño a través de la gestión de los empleados (Tasoulis y Khaled 2019)

El talento inadecuado incentiva a las organizaciones o empresas a competir en la atracción del mismo talento para mantener, desarrollar y lograr eficazmente y eficientemente las metas institucionales. Estudios previos de Lubitsh y Smith (2017); aseveraron que, la institución se orienta en establecer varios aspectos, a saber, sistemas, procesos y enfoques de gestión del talento. Incluye varios esfuerzos la mejora en el desempeño del personal (Tash et al., 2016).

La gestión del talento determina que los empleadores reclutan y desarrollan una fuerza laboral que sea lo más productiva posible y que probablemente permanezca en su organización a largo plazo. Cuando se implementa estratégicamente, este proceso puede ayudar a mejorar el desempeño general del negocio y garantizar que siga siendo competitivo (Chimphondah 2021).

La gestión del talento significa invertir en el recurso más importante de una organización: su gente. Con este fin, los empleadores pueden reclutar candidatos con conjuntos de habilidades altamente deseables, brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuos, y recompensar a los miembros valiosos del equipo y alentarlos a avanzar en la institución.

La gestión del talento existe para garantizar que las organizaciones obtengan a las personas adecuadas con las habilidades adecuadas en el puesto correcto en el instante apropiado para que una agencia pueda cumplir su misión. Localizar, reclutar, contratar y desarrollar el mejor talento es crucial, no solo para

apoyar la planificación estratégica de la agencia, sino también para contribuir a una cultura de desempeño próspera y sostenida en la fuerza laboral.

La gestión del talento juega un papel crucial en la organización porque promueve particularmente el desarrollo de los empleados, eso se fundamenta en los procesos de planificación, reclutamiento del personal,

promoviendo el desarrollo y una adecuada compensación. (Aljunabi 2017) situación que permitirá involucrar a los empleados en los diversos niveles de la institución, como en el proceso de tomar decisiones y el proceso de buscar soluciones a los problemas de la empresa. Además, el compromiso de los empleados también puede aumentar el sentido de pertenencia y responsabilidad al involucrar al colaborador que se encuentran en relación directa con el trabajo (Tjiptono & Diana, 2016).

El proceso de gestión del talento reside en encontrar al colaborador adecuado y ayudarlas a descubrir y aplicar sus puntos fuertes para que puedan trabajar y liderar con mayor eficacia.

Entre varias variables, es una de las más trascendentales, cuya implementación debe ser considerada por la institución. La gestión del talento tiene correspondencia con el compromiso de los colaboradores para tener un mejor desempeño laboral.

Diversos estudios de Hughes (2016) demostraron que existe un efecto positivo y una correspondencia significativa de la gestión del talento con el compromiso en mejora el rendimiento institucional.

Es un sistema que promueve una fuerza laboral de alto rendimiento, identifica y cierra las brechas de habilidades e implementa y mantiene programas para atraer, adquirir, desarrollar, promover y retener talento diverso y de calidad.

Por lo tanto, la organización se enfoca en implantar varios aspectos, a saber, sistemas, procesos y enfoques de gestión del talento, incluyendo varios esfuerzos para la mejora en el desempeño o rendimiento (Tash et al., 2016).

Administrar el capital humano, dice Remley (2017) tiene que ver con agregar valor a la organización.

Identificar e involucrar a los empleados, también conocida como gestión del talento, causa preocupación importante para las instituciones y los departamentos de recursos humanos. El compromiso del personal consiste en tener en cuenta

los talentos a lo largo del viaje del empleado dentro de la organización, desde la aplicación hasta la integración, pasando por el aprendizaje, el desarrollo personal y la progresión profesional.

En la gestión del talento, las prácticas se elaboran como desarrollo de recursos humanos para tener competitividad, que preocupa a las instituciones que los motiva a encargarse del talento de manera eficaz y eficiente.

Existen importantes efectos positivos de la gestión del talento en las buenas prácticas, incluido el desarrollo de talentos, el desarrollo profesional, y el balance vida-trabajo en el rendimiento del personal.

En última instancia, los consultores de gestión del talento existen para que las organizaciones puedan abordar de manera más eficaz sus objetivos y necesidades comerciales a fin de mejorar el rendimiento comercial a largo plazo. Un plan de gestión del talento posibilitará tu estrategia de negocio a través de tu gente. (Tasoulis y Khaled 2019)

La etapa de planificar la gestión del talento se compone de 3 áreas clave.

1. Comprensión de la estrategia organizativa/empresarial
2. Evaluación y medición/análisis
3. Desarrollo de un plan de fuerza laboral

Con cualquier enfoque de gestión del talento, es fundamental estar alineado con la estrategia organizacional más amplia. El entorno que rodea a la organización también se tiene en cuenta al evaluar la estrategia organizacional.

Previamente al desarrollo del plan de plantilla, se realiza una evaluación de las iniciativas anteriores, una valoración del perfil de la plantilla y el desempeño del talento y los comportamientos a la fecha.

Luego se desarrolla un plan de fuerza laboral basada en la situación actual de la fuerza laboral y el estado futuro deseado. El plan de fuerza laboral garantiza que se contrate al personal adecuado, en el instante correcto y con las habilidades adecuadas, y que trabajen en pro de la estrategia (Tasoulis y Khaled 2019)

En otras palabras, el plan de fuerza laboral traduce la estrategia comercial en necesidades de talento organizacional.

La etapa de planificación aborda las necesidades de toda la organización y es proactiva, en lugar de reactiva a las necesidades ad hoc o las necesidades de solo unos pocos líderes o equipos y divisiones. El plan permite a la organización estar más integrada, en lugar de trabajar en silos y utilizar mejor los recursos disponibles, incluidos sus empleados.

Una vez realizada la valoración o análisis inicial, entonces; se identifica el talento requerido, el cronograma en el que la organización requiere el talento y en qué capacidad (permanente, contratista, eventual, etc.).

Aquí es donde comienza la previsión de las necesidades de talento para el futuro.

En este punto, se puede llevar a cabo una evaluación si el talento se recluta externamente para necesidades futuras, o se desarrolla desde dentro, y si hay o no suficiente talento interno y con las habilidades adecuadas para asumir roles futuros o de mayor nivel.

El desarrollo de un plan de personal es un proceso continuo, una vez que se ha desarrollado el plan inicial, se revisa cuando hay cambios importantes que afectan a la organización. A continuación, se muestra una muestra de una parte de su plan de fuerza laboral; identificar los roles requeridos actualmente y en el futuro.

Tener un plan de fuerza laboral significa que una organización puede estar preparada para los cambios dentro de la organización y que está bien preparada y con recursos.

Por ejemplo, si una organización tiene varios roles altamente especializados, para los cuales es difícil contratar, un plan de fuerza laboral documentará la necesidad de que la organización desarrolle talento internamente para dichos roles (una vez que el talento actual deje el rol).

Sin un plan de personal, los roles críticos y altamente especializados pueden pasar desapercibidos y, por lo tanto, vacantes durante 6 meses o más, lo que afecta el rendimiento comercial.

Por lo tanto, la planificación de la fuerza laboral puede ser un enfoque para evaluar lo que realmente sucede en una organización en lugar de basar las decisiones en suposiciones. También puede ayudar a una organización a responder a factores e influencias externos, en lugar de reaccionar.

Todo lo que se hace en una organización para reclutar, retener, recompensar, desarrollar y hacer que los empleados se desempeñen mejor formara parte de las acciones de gestión del talento. Contratar y retener a los mejores talentos puede ser increíblemente difícil para las empresas, pero crear una estrategia de gestión de talentos optimizada puede hacer que todo el proceso sea más ágil y efectivo.

De hecho, las empresas que implementan procesos estratégicos de gestión del talento pueden ver un 38 % más de compromiso del personal y un 40 % menos de rotación del personal.

El proceso de gestión del talento se trata de identificar puestos vacantes, contratar candidatos adecuados, desarrollar sus habilidades para que coincidan con el puesto y retenerlos con éxito para lograr objetivos organizacionales a largo plazo. Los procesos de gestión estratégica del talento se alinean con los objetivos comerciales y permiten que la institución se mantenga y siga siendo relevante.

Las etapas involucradas en el proceso de gestión del talento, considerando que el personal son el mayor activo de una organización, por lo que la búsqueda del mejor talento es la principal prioridad de las empresas en la actualidad (Tasoulis y Khaled 2019)

El proceso de gestión del talento suele incluir los siguientes pasos:

1- Planificación, incluye la caracterización de los requisitos del potencial humano, la selección de las habilidades que se esperan del candidato ideal, el desarrollo de una excelente descripción del puesto y la propuesta de un plan completo de contratación de personal.

2- Atraer talento, debe decidir si desea cubrir el puesto vacante interna o externamente. Si ya hay empleados en su empresa que serían adecuados para el trabajo, entonces es mejor ocupar el puesto internamente. La contratación interna no solo ayuda a su empresa a ahorrar costos y tiempo, sino que también aumenta la moral de los empleados y retiene el talento.

Si no hay candidatos internos adecuados que posean las habilidades requeridas, debe mirar afuera y buscar nuevos candidatos para iniciar el proceso de incorporación.

3- Seleccionar, el paso de selección puede tener varias etapas según el tipo de trabajo y la cantidad de candidatos que lo hayan solicitado. El proceso puede incluir la preselección de currículums, pruebas escritas y entrevistas cara a cara. El candidato preseleccionado final pasará a la fase de negociación para discutir su salario y beneficios esperados.

4- Desarrollando, a medida que el candidato seleccionado se incorpora a la empresa y se convierte en empleado, sus habilidades deben desarrollarse de acuerdo con la responsabilidad del puesto. Por lo general, comienza con un programa de incorporación en el que los nuevos empleados se acostumbran a la cultura laboral de la empresa. También pasan por un entrenamiento de habilidades internas para mejorar su competencia.

5- Retener, simplemente contratar al talento adecuado y esperar que realicen su mejor trabajo para la empresa a largo plazo no funciona. Las organizaciones deben centrarse en las estrategias de retención de empleados, incluidas las recompensas, los incrementos, las promociones y la provisión de oportunidades de crecimiento para los empleados, tanto vertical como horizontalmente dentro de la organización.

6- Transición, el último paso de los procesos de gestión del talento es la transición, donde los empleados dejan la empresa y son reemplazados por sus homólogos más nuevos. Esto puede incluir realizar entrevistas de salida y decidir quién los reemplazará. (Tasoulis y Khaled 2019)

Para realizar contrataciones más rápidas y aún contratar mejor talento, los reclutadores deben aprovechar las herramientas tecnológicas más recientes, como el sistema de seguimiento de aplicaciones o sistema de gestión del talento todo en uno.

La incorporación eficaz es igual de importante para aumentar la productividad dentro de la organización. De hecho, según un informe, cuando las empresas ofrecen un programa de incorporación fluido a los nuevos empleados, pueden ver un aumento del 54 % en la productividad.

Los componentes clave de la gestión del talento son las partes importantes que incluyen lo siguiente:

Relaciones. El tiempo que una persona permanece en una empresa o en su carrera depende de las interrelaciones con sus compañeros del trabajo, los gerentes y la empresa. Las relaciones también pueden afectar el éxito de la experiencia de un empleado con un negocio y su felicidad en el trabajo.

Flexibilidad. Las empresas pueden mejorar su gestión del talento ofreciendo más opciones a sus empleados, como una amplia gama de funciones y oportunidades para trabajar de forma remota o mejoras en equilibrar la vida personal y laboral.

Compromiso. Una de las formas comprobadas de retener a los mejores talentos es consultar de manera proactiva a los empleados sobre sus niveles de satisfacción y objetivos.

Oportunidades. Brindar oportunidades educativas, opciones de avance, grandes beneficios y otros incentivos desempeña un rol trascendental en las actividades de la gestión del talento.

Presupuesto. La planificación de las necesidades presupuestarias por adelantado es importante para asegurarse de que una empresa pueda coincidir con los planes y ambiciones de su fuerza laboral.

Los pasos del proceso de gestión del talento, si bien cada empresa difiere en función de sus necesidades, seguir estos seis pasos puede ayudar a garantizar un proceso de gestión del talento sólido y exitoso.

Inducción es la incorporación es potencialmente el aspecto más crucial de la gestión del talento. Para capacitar a un personal de trabajo sólido, una organización debe comenzar con las personas adecuadas. La selección exhaustiva de los mejores talentos, el amplio alcance para el reclutamiento y los fuertes incentivos de referencia son herramientas importantes.

Capacitación es una vez que un empleado se involucra en su rol y en su empresa, puede inspirarse para aprender nuevas habilidades de muchas maneras. Para algunos, la motivación puede provenir simplemente de querer aprender más. Para otros, la existencia de incentivos podría ser motivador, como un posible aumento o promoción. Una matriz de capacitación establecida por la gerencia ayudará a los empleados a rastrear y avanzar a lo largo de un camino hacia nuevas habilidades. Este proceso es mutuamente beneficioso para el

empleado y la empresa, ya que las contribuciones de la persona se vuelven más valiosas y pueden mejorar su conjunto de habilidades.

Las empresas que se toman el tiempo para desarrollar a sus empleados y mantenerlos comprometidos tienden a ser innovadoras y rentables. Por el contrario, aquellos que no pueden obtener o retener talento generalmente tienen una baja satisfacción del cliente y un potencial de crecimiento limitado.

Equipar y contratar talento para optimizar la productividad y estimular el crecimiento no es una tarea única. Existen numerosas responsabilidades del empleador, como las siguientes, que deben cumplirse para sobresalir en la gestión:

En la planificación de la fuerza laboral, la mayoría de las estrategias de talento comienzan con la definición de los conjuntos de habilidades que se requerirán para lograr los objetivos del negocio (Chimphondah 2021).

Reclutamiento es adquirir talento consiste en representar la marca empleadora de manera efectiva, determinando dónde se puede llegar a los candidatos adecuados, preseleccionando candidatos y entrevistando a prospectos prometedores.

Incorporación a un programa estructurado de incorporación que introduce a los empleados a la cultura del lugar de trabajo y los ayuda a sentirse conectados y cómodos con su equipo y organización es esencial para la retención.

Capacitación y desarrollo, si bien alguna vez se consideró que era responsabilidad del empleado buscar oportunidades de aprendizaje, muchos trabajadores hoy en día esperan que sus empleadores les brinden las herramientas, la disposición y el soporte que necesitan para avanzar en sus carreras.

Según Chimphondah (2021) menciona que, en la gestión del desempeño, las revisiones y los controles con los líderes de equipo ayudan a los empleados a desarrollar sus fortalezas, lo que aumenta el compromiso y reduce la rotación y hace posible que los empleadores cumplan con los objetivos comerciales clave.

Compensación y beneficios, indica que la compensación justa es importante, pero los empleadores que desean atraer y retener talento deben tener una visión holística de las ventajas y beneficios que ofrecen más allá de un cheque de pago.

Planificación de la sucesión, es la preparación para el siguiente paso en el viaje del empleado, ya sea un avance profesional, la jubilación o la renuncia, puede ayudar a las personas a hacer la transición a nuevos roles rápidamente y limitar las interrupciones.

En el mercado laboral, los talentos ahora tienen un poder de negociación que se ha incrementado en los últimos años. Atraer empleados altamente calificados es ahora una actividad de tiempo completo. Las empresas ahora enfrentan una serie de problemas: alta rotación, bajo compromiso o una marca de empleador empañada. Los problemas de retención y compromiso de los empleados se hallan entre las principales inquietudes de los líderes empresariales.

Análisis y revisión del rendimiento, es una forma comprobada de alentar a los empleados a seguir avanzando en sus conjuntos de habilidades y trayectorias profesionales es mantener revisiones de desempeño consistentes y organizadas. Involucrar a los empleados en el proceso de trazar sus objetivos ayuda a aumentar su compromiso e inversión en aprendizaje y desarrollo. Un concepto erróneo común es que capacitar a los empleados los hace más propensos a dejar una empresa para desempeñar mejores funciones en otro lugar. Sin embargo, es más probable que se vayan si no se les desafía y se les permite avanzar dentro de su organización.

Oportunidades de ascenso y ascenso, darles a los empleados espacio para explorar diferentes trayectorias profesionales dentro de una empresa los alentará a expandir siempre sus conocimientos y habilidades. Otra estrategia para fomentar el avance es crear un plan de desarrollo de los empleados. Estos deben incluir objetivos para que el empleado apunte, metas, tareas y resultados deseados. También pueden incluir cursos o programas en los que el empleado podría participar para aprender nuevas habilidades. Es importante que los mentores y gerentes ayuden a los empleados a desarrollar sus metas dentro de la empresa y traten de alinear sus resultados personales proyectados con las metas de la empresa y sus propias carreras.

Entrevistas de salida, es una parte necesaria de la gestión del talento incluye la desvinculación de empleados. Estos pueden ser individuos que

encontraron nuevas oportunidades en otros lugares, o aquellos que pueden no haber sido los más adecuados para los objetivos o el presupuesto a largo plazo de la empresa. Hay muchas consideraciones legales y emocionales que intervienen en el proceso de salida, todas las cuales deben manejarse con cuidado. Las entrevistas de salida brindan una oportunidad para que un empleado discuta las razones para irse y sus opiniones sobre el trabajo, los gerentes y la organización. Los comentarios de un empleado se pueden utilizar para ayudar a la empresa a mejorar. Los empleados anteriores pueden continuar siendo activos, ayudando a colocar nuevos candidatos o encontrar nuevos negocios para aquellos con quienes mantuvieron relaciones positivas.

Plan de sucesión, es la planificación de la sucesión organizacional implica saber qué roles pueden abrirse cuando los empleados se mudan, cambian de rol o se jubilan. Es clave para una empresa tener un plan establecido para estas posibilidades.

Beneficios de utilizar una sólida gestión del talento (Chimphondah 2021). Algunos beneficios de utilizar un proceso de gestión del talento incluyen los siguientes:

Ingresos. Una fuerza laboral más fuerte comúnmente mejora las ganancias.

Producción. Los empleados capaces y trabajadores crean posibilidades más sólidas para una producción efectiva y abundante.

Calidad. Los empleados talentosos producen un trabajo de alta calidad. Es más probable que un empleado haga su mejor trabajo si está contento y se siente respaldado por la empresa.

Costo. Al invertir en empleados de alta calidad, las empresas pueden mantener los costos más bajos, ya que administrar la rotación de empleados lleva mucho tiempo y es costoso. Las empresas también pueden evitar costos adicionales promoviendo y promoviendo a los empleados desde dentro, así como tomando medidas para evitar el agotamiento de los empleados.

Un empleado ideal de alto rendimiento tiene características específicas de la industria. Estos pueden incluir conjuntos de habilidades amplias o especializadas, conocimiento de un producto o área de investigación, la

capacidad de aprender rápidamente y la voluntad de adquirir las habilidades que necesita una empresa.

Los miembros de la oficina de recursos humanos o del equipo de liderazgo de una organización pueden aprender habilidades para mejorar su capacidad de gestionar el talento dentro de la organización. El software de gestión de talentos y otras tecnologías de recursos humanos ayudan a los equipos de contratación a buscar y seleccionar candidatos.

Hay dos formas comunes de hacer coincidir un perfil de candidato deseado, incluidas las siguientes:

Capacitar a los empleados actuales para mejorar su conjunto de habilidades. Esto implica evaluar las competencias actuales de los empleados, hacer un seguimiento de su capacidad para aprender nuevas habilidades y retenerlas e investigar su disposición a asumir responsabilidades más difíciles.

Contratación de nuevos empleados con las habilidades necesarias. Puede ser más difícil encontrar un empleado que no solo tenga la cantidad de habilidades necesarias para realizar una función laboral, sino que esté dispuesto a dejar su puesto actual en algún lugar. Encontrar talento de esta manera suele ser más costoso que promover a alguien dentro de la empresa, pero podría proporcionar más garantías de que podrá realizar bien sus tareas.

El desempeño laboral según Mathis y Jackson (2016) mencionan que el desempeño está determinado por la capacidad, la motivación y los factores ambientales. El compromiso del personal se encuentra estrechamente relacionado con el rendimiento del personal. Varios fragmentos de evidencia de Anitha (2016); Dajani (2016); Carretero et al. (2017) demostraron la existencia de una correspondencia significativa y positiva de la autoeficacia con la implicación del personal en el desempeño en el trabajo.

La gestión del talento en la administración gubernamental considera que el servicio civil en general incluye a todos los empleados en entidades en su mayoría no comerciales financiadas por el estado. Estas entidades pueden variar desde oficinas y departamentos gubernamentales hasta agencias y autoridades con diversos grados de uniformidad, tanto a nivel central como local, e incluyen aquellos en servicios sin fines de lucro como salud y educación que son total o mayoritariamente financiados con fondos públicos. Los términos funcionarios

públicos, empleados del gobierno y servidores públicos se usan indistintamente. La gestión de recursos humanos puede incluir funciones tales como planificación, reclutamiento y selección, gestión del desempeño, capacitación, compensación y relaciones laborales. Los desafíos clave de la gestión de los procedimientos sobre el personal incluyen motivar y compensar a los empleados públicos para recompensar la pasión por el servicio público, gestionar las funciones políticas de los funcionarios públicos y su capacidad de respuesta política, seleccionar identidades destacadas para lograr representación y diversidad, y reformar el servicio civil. Estos desafíos impactan el desempeño individual y organizacional.

Un desafío adicional se centra en las funciones políticas que desempeñan los funcionarios públicos en el gobierno y la medida en que los funcionarios públicos son políticamente receptivos. La selección de funcionarios públicos en función del mérito, con estructuras de carrera separadas para políticos y funcionarios públicos, generalmente se asocia con una gobernanza y un crecimiento económico más eficaces, con algunas excepciones importantes. Las tareas, las percepciones de funciones y el comportamiento de los funcionarios públicos superiores dependen de la tradición histórica y la cultura política, y de las características estructurales, como la presencia o ausencia de asesores políticos, y el apoyo que los funcionarios públicos reciben o necesitan más allá del gobierno por parte de clientes y grupos de interés. El papel de los altos funcionarios también depende de su especialización y de la capacidad de los designados políticos. Los sistemas que fomentan roles políticos más explícitos para los altos funcionarios no parecen sacrificar el interés público. Preparar a los funcionarios públicos superiores para estos roles es un desafío crítico de recursos de gestión humana. Las autoridades también utilizan herramientas de recursos humanos para aumentar la capacidad de respuesta política, incluida la capacitación, la disciplina y los cambios en la seguridad en el cargo de los funcionarios públicos.

El desafío final, la reforma del servicio civil, atraviesa las funciones y los temas de los recursos humanos públicos. La reforma del servicio civil es un campo tenso, plagado de experimentos y no susceptible de evaluación, que es una empresa a largo plazo. Aun así, algunas reformas radicales han alterado fundamentalmente los términos de las negociaciones de servicio público entre políticos y funcionarios públicos. La introducción de una reforma “radical”, como el

empleo a voluntad, socava el compromiso y no produce los beneficios de desempeño esperados.

Además, Anitha (2016) confirmó que las participaciones de los empleados tenían relación significativa en el desempeño del colaborador. Numerosos estudios de Aljunaibi (2016); Alías et al. (2017) mencionó que las organizaciones utilizan diferentes enfoques para mantenerse competitivas y mejorar el desempeño. El compromiso laboral se caracteriza por un mayor compromiso de los empleados y un excelente desempeño organizacional (Dessler, 2015).

El compromiso laboral es un papel importante para ayudar a cada organización a obtener una ventaja competitiva en comparación con otro capital humano. Siendo uno de los componentes que los competidores no pueden imitar y se considera el activo más valioso si se gestiona y utiliza correctamente (Anitha, 2016).

Esto se puede lograr mejorando el desempeño mediante el aumento del compromiso de los empleados con la empresa. Si los empleados tienen un apego cercano a la empresa y al trabajo, aumentarán tres comportamientos generales, a saber, quedarse y conducir, lo que significa que los empleados serán más efectivos en el trabajo, leales a la empresa y se esforzarán por mejorar su desempeño.

Es uno de los factores que los competidores no pueden imitar y se considera el activo más valioso si se gestiona y utiliza correctamente (Anitha, 2016).

El sistema de evaluaciones del desempeño del personal ha definido un proceso en el que se crea un estándar predefinido de factores tales como el conocimiento del trabajo, el desempeño del trabajo, la actitud laboral, la calidad del liderazgo, el comportamiento del jugador en equipo, la consistencia, las destrezas en tomar decisiones y las habilidades, y luego se actualizan. el desempeño, así como la personalidad del empleado, se compara con estos estándares esperados por la organización.

Una evaluación del rendimiento utilizada en la organización es una exploración habitual del desempeño de los empleados para verificar su contribución a la empresa. También se conoce como revisión anual o evaluación de desempeño. Evalúa las habilidades, el crecimiento, el logro o el fracaso del

personal. La evaluación del desempeño se utiliza a menudo para justificar las decisiones relacionadas con promociones, aumentos salariales, bonos y terminación del empleado.

El principal objetivo de evaluar el desempeño del personal a menudo se denomina comparación del desempeño estándar establecido por la organización con el desempeño real del empleado. Sin embargo, hay algunos otros objetivos importantes que cumple el sistema de evaluaciones del desempeño del personal, como se indica a continuación:

El sistema de evaluaciones del rendimiento mantiene los registros que se utilizan para determinar la compensación y la estructura salarial del empleado. Es muy útil para determinar la fortaleza y debilidad del personal y ayuda a ubicar al personal propicio en el puesto correcto.

Proporciona acceso al potencial de la persona para el crecimiento y desarrollo futuro. Da la retroalimentación necesaria sobre el desempeño del empleado y su real contribución al crecimiento de la organización.

Orienta al departamento de recursos humanos sobre los requerimientos de formación del personal.

Influye en los hábitos de trabajo de los empleados y los orienta hacia el trabajo.

El sistema de evaluaciones del rendimiento de los empleados es una parte fundamental de las funciones de la oficina de personal y se utiliza regularmente en beneficio de la organización.

Esto se puede lograr mejorando el desempeño mediante el aumento del compromiso de los empleados con la empresa. Si los empleados tienen un apego cercano a la empresa y al trabajo, aumentarán tres comportamientos generales, a saber, quedarse y conducir, lo que significa que los empleados serán más efectivos en el trabajo, leales a la empresa y se esforzarán por mejorar su desempeño. Es uno de los factores que los competidores no pueden imitar y se considera el activo más valioso si se gestiona y utiliza correctamente (Anitha, 2016).

Esto se puede lograr mejorando el desempeño mediante el aumento del compromiso de personal con la institución. Si los empleados tienen un apego cercano a la empresa y al trabajo, aumentarán tres comportamientos generales, a

saber, quedarse y conducir, lo que significa que los empleados serán más efectivos en el trabajo, leales a la empresa y se esforzarán por mejorar su desempeño.

El término 'servicio civil' denota más que el cuerpo de personal al servicio del gobierno. También se refiere a un conjunto de reglas y arreglos institucionales integrados en las tradiciones y culturas políticas y administrativas. Es a este concepto más amplio de la función pública y del sistema de empleo público al que nos referimos en este capítulo. Nuestro capítulo aborda la fuerza laboral total del sector público, independientemente del nivel de gobierno (federal, estatal o local) o situación laboral (regido por la ley pública o privada). Al hacerlo, en parte estamos siendo infieles al uso del término 'servicio civil' que está reservado para los titulares de un estatus de 'funcionario público' regidos por el derecho público (ver más abajo para más detalles). Más bien, a continuación, nos referimos al personal asalariado del sector público en general, incluidos los funcionarios y empleados públicos a nivel federal, estatal y local. Sin duda, el cuerpo de personal público no es un monolito. Reúne a un grupo diverso de profesiones y ocupaciones en una variedad de políticas sectoriales y tareas administrativas. Considerando la transparencia y la coherencia, nos limitaremos en lo que sigue, a menos que se indique lo contrario, al núcleo administrativo del servicio civil, al que se confían tareas no técnicas en el aparato ejecutivo del gobierno.

El tamaño y la estructura del empleo público no solo reflejan la relevancia y los recursos del sector público en una nación dada; también es indicativo del poder relativo de los niveles de gobierno, la importancia de las funciones gubernamentales particulares, así como los desafíos actuales y futuros para la gestión del personal en las organizaciones gubernamentales.

Este sistema de carrera legalista y basado en el mérito de empleo en el gobierno viene con una serie de ventajas. Los miembros del servicio civil suelen estar bien capacitados para las funciones que tienen que desempeñar. Además, los programas de formación y las cualificaciones también se adaptan a las necesidades específicas del sector público. Dado el alto nivel de estándares profesionales fuertemente arraigados (respaldados por controles legales), el sistema de servicio civil está orientado a producir equidad procesal y bajos niveles de corrupción o amiguismo y nepotismo. Sin embargo, el servicio civil también

sufre de rigidez e ineficiencias que tienden a sofocar la motivación y generar frustración entre los miembros del servicio civil y los clientes de los servicios gubernamentales por igual.

A pesar de su herencia burocrática, el servicio civil muestra una medida notable de descentralización y adaptabilidad. Parece ser lo suficientemente flexible para adaptarse a las diferentes opciones de los gobiernos subnacionales o los requisitos funcionales de las agencias gubernamentales específicas o las autoridades locales. También ha demostrado ser adaptable a los cambios sociales y políticos. Además, el marco institucional del servicio civil en su conjunto está bien integrado en el entorno político y su sistema de representación de intereses organizados. Con esto en mente, parece que estamos en un terreno relativamente seguro al sugerir que el equilibrio existente de intereses políticos y organizacionales mantendrá el sistema de empleo establecido en un camino relativamente estable para desarrollos futuros.

El servicio civil está formado por los funcionarios públicos y su actividad al ejecutar las funciones asignadas y las decisiones tomadas por los políticos. En otras palabras, es un sistema de servidores públicos que realizan las funciones asignadas de la administración pública. El cuerpo de funcionarios está formado por personas que laboran en entidades de la administración gubernamental central y local. El concepto y alcance del servicio civil en un país en particular depende del marco legal que define las áreas de los sectores público y privado y su relación. En muchos países, el servicio civil consta de un nivel superior, un nivel medio y funcionarios que trabajan para instituciones coordinadoras, independientes y auxiliares. Sin embargo, el alcance del servicio civil en diferentes países varía.

Dhanalakshmi y Gurunathan (2017); Mensah et al. (2016) propusieron que la gestión del talento tenía una correspondencia con el rendimiento del colaborador y está mediado por varios factores, como el afecto y el compromiso laboral, así como la forma en que se identifican con la empresa. Además, Mohammed (2016) remarcó que la gestión del talento se relaciona con el desempeño institucional a través del compromiso en el trabajo.

Kamel (2019) señaló que la gestión del talento es una destreza de negocio en una institución, que potencialmente promueve el logro de la organización. En

otras palabras, cuando el trabajador o empleado tiene una competencia particular que es difícil de adoptar por otros, la organización tendrá una ventaja competitiva sobre los competidores. Los resultados demuestran que la gestión del talento influye en el desempeño institucional a través de la participación de los empleados.

Varias características diferencian entonces, aunque la gestión del desempeño es continua, es lo opuesto a “vigilar” a los empleados de una manera que crea más estrés y demandas; más bien, es una conversación continua sobre el desempeño y cómo los supervisores y la organización pueden brindar apoyo adicional cuando sea necesario.

En segundo lugar, la gestión del desempeño incluye una alineación entre las actividades y los resultados de los empleados y los propósitos estratégicos institucionales y, en consecuencia, hace explícita las contribuciones del empleado a la organización.

Por lo tanto, la gestión del desempeño, en contraste con la evaluación del desempeño, es consistente con los llamados a incorporar prácticas de gestión del talento en su contexto más amplio.

Thunnissen & Gallardo-Gallardo (2019) y considera la interacción entre los niveles macro y micro de los sistemas de talento (King & Vaiman, 2019).

En tercer lugar, la gestión del desempeño se orienta tanto en el rendimiento en el pasado (evaluación del desempeño) como en el desempeño en el futuro, utilizando planes de desarrollo personal además de incentivos que alinean las metas individuales, de la unidad y de la organización.

Aguinis et al., (2016); Gómez- Mejía et al., (2017). Tenga en cuenta que los planes de desarrollo no son solo para el siguiente año.

Finalmente, la propiedad de la gestión del rendimiento recaería en los que participan de las actividades, incluyendo a los que evalúan (supervisores, pares) y evaluados (empleados), mientras que las evaluaciones del desempeño es una función que pertenece principalmente a la oficina de recursos humanos (Aguinis et al., 2017).

Desafortunadamente, muchas organizaciones implementan solo las evaluaciones del rendimiento en lugar de la gestión del desempeño. Aunque el 83% de las empresas a nivel mundial exigen a los empleados que establezcan

metas de desempeño, más de la mitad de las metas individuales se establecen en el vacío y sin crear conexiones específicas y concretas con la misión y visión de la unidad del empleado y de la organización en general, lo que limita a los empleados. (Comprensión de cómo contribuyen al negocio, Mercer, 2019).

Además, los empleados de solo el 2% de las empresas creen que su empresa tiene una cultura que inspira comentarios frecuentes, detallados y de alta calidad. Como resultado, los gerentes y los empleados ven poco valor en las actividades de evaluaciones del desempeño. Por ejemplo, entre las 1000 empresas de Fortune, el 95 % de los directivos no se encuentran satisfechos con los procesos de evaluación del desempeño de sus organizaciones y el 90 % de los profesionales de recursos humanos no creen que las revisiones de desempeño de sus empresas brinden información precisa (Meinert, 2019).

Además, el 66 % de los empleados dice que las revisiones de desempeño en realidad interfieren con su productividad, en lugar de mejorarla. Estas creencias no son del todo infundadas porque es difícil medir el desempeño de manera confiable, válida y justa. Además, incluso cuando el desempeño se mide bien, la retroalimentación a menudo no es específica ni útil en términos de mejorar el desempeño en el futuro (Orlando & Banco, 2016).

En consecuencia, es comprensible que tantas organizaciones vean las evaluaciones de desempeño como una carga y que los supervisores las vean como "una casilla para marcar" para que puedan apaciguar a Recursos Humanos y pasar a sus trabajos reales (Orlando & Banco, 2016).

La evaluación efectiva del desempeño implica la comunicación entre el empleado y el supervisor de las expectativas, metas y estándares para medir el desempeño. El empleado necesita conocer las expectativas del supervisor y cómo se medirán los resultados. El supervisor debe asegurarse de que el empleado esté al tanto de sus expectativas y tenga una comprensión completa de los deberes laborales para el puesto.

El Proceso de Gestión del Desempeño, proporciona una estructura para que los empleados y supervisores se comuniquen con respecto a los problemas de desempeño y planifiquen el desarrollo profesional.

El Proceso de Gestión del Desempeño es continuo. Los supervisores deben reunirse inicialmente con los nuevos empleados dentro de la primera

semana después de la fecha de inicio para comenzar el proceso. Se debe proporcionar retroalimentación continua para examinar el avance y reevaluar los requerimientos y metas.

Un sistema de gestión del desempeño bien diseñado es extremadamente necesario en cualquier organización que esté dispuesta a crecer, en la etapa de globalización, las prácticas estratégicas de recursos humanos son muy necesarias para todas las organizaciones.

Una adecuada gestión del rendimiento ayuda a superar la competencia dentro de las empresas. Para alinear varias funciones organizativas importantes que ayudan a alcanzar los objetivos institucionales, la gestión del rendimiento es realmente esencial, incluye la planificación, la implementación, la revisión y la evaluación de varios procesos, lo que ayudará a realizar un seguimiento del rendimiento de los empleados, lo que ayudará aún más al desarrollo tanto del personal como de la institución.

Tener un desempeño consistente es realmente difícil y es un gran desafío en el duro mundo competitivo de hoy, en ese caso, depende completamente del compromiso, la competencia y la actitud de desempeño del empleado.

Una política de recompensas adecuada es muy esencial cuando se trata de recompensar a un empleado por su mejor desempeño, lo que nuevamente actúa como una gran motivación. El sólido sistema de sistema de rendimiento es realmente una gran necesidad y se ha vuelto muy importante cuando el antiguo sistema de incremento comenzó a fallar (Kamel 2019)

El modo anterior de evaluación del desempeño vía incremento carecía de los objetivos y diámetros en base a los cuales se debía realizar la evaluación, por lo que los empleados solían volverse improductivos, lo que entorpecía el desempeño organizacional.

La falta de un mecanismo de retroalimentación transparente y la participación de los empleados solía desmoralizarlos gravemente. El sistema de gestión del desempeño actual tiene un enfoque futurista que ayuda a tener un enfoque sistemático hacia el crecimiento de la organización. La transparencia, la declaración clara de diámetros y parámetros para medir y la participación del personal en la gestión del desempeño harán que este proceso sea más claro.

Al ser una herramienta estratégica, la gestión del desempeño necesita desarrollar la cultura en la institución, la gestión del rendimiento también ayuda a establecer objetivos inteligentes para los empleados que llevan a la empresa a grandes alturas. Para desarrollar un sistema de gestión del rendimiento adecuado, la empresa necesita establecer un sistema de información y un procedimiento de formación adecuados para el personal (Meinert, 2019).

Las expectativas de desempeño son la base para valorar el desempeño del personal, los estándares de desempeño escritos le permiten comparar el desempeño del empleado con las expectativas mutuamente entendidas y minimizar la ambigüedad al brindar retroalimentación.

Los estándares identifican una línea base en la medición del desempeño. Partiendo de los estándares de desempeño, los supervisores pueden brindar retroalimentación específica que describa la brecha entre el desempeño esperado y el real.

Dado que una de las características de un estándar de desempeño es que se puede medir, debe identificar cómo y dónde se recopilarán las pruebas sobre el desempeño del empleado. Especificar las medidas de desempeño cuando se asigna la responsabilidad ayudará al empleado a realizar un seguimiento de su progreso, además de ayudarlo en las futuras discusiones sobre el rendimiento.

La gestión del talento es extremadamente crucial para establecer una cultura de trabajo única y eliminar las incertidumbres de los empleados, lo que le da a la institución una ventaja para competir.

Por lo tanto, es extremadamente crucial que las organizaciones se centren en los desafíos anteriores, los relacionen con causas o efectos específicos dentro de su propia cultura laboral y diseñen formas y planes para abordarlos con urgencia.

El personal es la cara de una institución, sus embajadores más fuertes, y es responsabilidad de Recursos Humanos garantizar la experiencia y satisfacción de los empleados, así como la alineación y el progreso profesional. Por lo tanto, es hora de que las organizaciones se den cuenta de que su fuerza radica en los recursos humanos y de manera proactiva tomen medidas en la dirección correcta.

Las empresas exitosas son aquellas que sacan lo mejor de su gente, por consiguiente, se debe invertir en habilidades críticas, considerando que cierta

capacitación es esencial para el mejor desempeño laboral. La capacitación en seguridad y cumplimiento, por ejemplo, es clave para proteger al personal. La capacitación en habilidades puede ser fundamental para la producción y la calidad del servicio. Este proceso debe ser sistemático mediante el cual las empresas involucrarán al personal, como integrantes activos de equipos de trabajo y como individuos, para mejorar la eficacia de la organización y alcanzar la misión y los objetivos institucionales.

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

De acuerdo a Hernández Sampieri & Mendoza Torres (2018), es de tipo básica, teniendo un enfoque cuantitativo o ruta cuantitativa, porque el estudio es referido a la relación de la Gestión del Talento Humano según Ley Servir y el Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Madre de Dios.

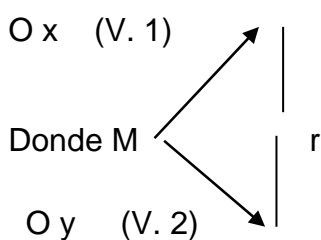
Una investigación descriptiva se enfoca en hacer observaciones y medir sistemas naturales en lugar de probar una hipótesis. Los investigadores implementan una metodología prescrita para la recopilación de datos, lo que significa que otros pueden comprender cómo recopilamos información y determinar si la información es confiable. Otros pueden incluso implementar la metodología prescrita ellos mismos para descubrir si pueden obtener los mismos resultados.

Diseño del Estudio

Un diseño de investigación es el método específico que utiliza un investigador para recopilar, analizar e interpretar datos (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Los diseños correlacionales suelen ser transversales, esto se conoce como covarianza. Los resultados de los estudios correlacionales proporcionan los medios para generar hipótesis que se probarán en el trabajo de campo.

Es correlacional, no experimental, descriptivo, ya que analiza la Gestión del Talento Humano según Ley Servir y el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.



Denotación:

M = 38 colaboradores

Ox = Variable 1: (Gestión del Talento Humano según Ley Servir)

Oy = Variable 2: (Desempeño Laboral)

r = Relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Definición Conceptual

Variable 1: Gestión del Talento Humano según Ley Servir

La gestión del talento es el proceso sistemático de crear y mantener competencias individuales que ayudarán a la empresa a cumplir con la estrategia (Ulrich 2019)

El término gestión del talento se refiere al compromiso de una organización de contratar, gestionar, desarrollar y retener a los empleados con talento para prosperar. Comprende todos los procesos y sistemas que están vinculados a retener y desarrollar una fuerza laboral eficaz y superior (Chimphondah 2021).

La gestión del talento se refiere a todo el alcance del proceso de recursos humanos (RRHH). Esto incluye atraer, desarrollando, motivando y reteniendo al personal de alto rendimiento. Es un proceso con el objetivo establecido de mantener una fuerza laboral de alto desempeño a través de la gestión de los empleados (Tasoulis y Khaled 2019).

Dimensiones

Reclutamiento y selección de personal

El reclutamiento es un proceso de búsqueda de candidatos potenciales e inspirarlos a postularse para la vacante real o anticipada.

La selección puede tener varias etapas según el tipo de trabajo y la cantidad de candidatos que lo hayan solicitado. El proceso puede incluir la preselección de currículums, pruebas escritas y entrevistas cara a cara. El candidato preseleccionado final pasará a la fase de negociación para discutir su salario y beneficios esperados. Este es un proceso de recursos humanos que ayuda a diferenciar entre candidatos calificados y no calificados mediante la aplicación de diversas técnicas.

Indicadores

- Proceso de reclutamiento
- Proceso de selección

Capacitación y desempeño del personal

La capacitación del empleado es la instrucción impartida a un empleado que se relaciona con la descripción de su trabajo inmediato y lo equipa con el conjunto de habilidades relevante para ello, es un proceso de instrucción proporcionado para poder optimizar las habilidades y el desempeño del personal para mejorar la productividad en su entorno de trabajo actual.

La capacitación de los empleados se enfoca en ayudar a los empleados a mejorar en el trabajo que hacen o que están a punto de hacer, los empodera con soluciones a los problemas que pueden enfrentar en el curso de su trabajo según su descripción de trabajo actual. Se enfoca en las necesidades y requerimientos inmediatos del empleado.

La capacitación de los empleados se define como un conjunto planificado de actividades para impartir conocimientos a los empleados, de modo que conduzca a un crecimiento en las habilidades laborales requeridas para el crecimiento organizacional. Estas pueden ser Capacitación del Personal, vocacionales o de gestión.

Indicadores

- Programas de capacitación
- Desarrollo de funciones
- Mecanismos de comunicación

Desarrollo y Recompensas del Personal

El desarrollo de los empleados es un proceso de desarrollo a largo plazo teniendo como finalidad el desarrollo general de los empleados y, en general, proporciona un conjunto de habilidades más transferibles que los ayuda incluso después de recibir promociones o ser transferidos a diferentes departamentos.

El desarrollo es la adquisición de conocimientos, habilidades o actitudes que preparan a las personas para nuevas direcciones o responsabilidades. La capacitación es una forma específica y común de desarrollo de los empleados;

otras formas incluyen el entrenamiento, la tutoría, el aprendizaje informal, el aprendizaje auto dirigido o el aprendizaje experiencial.

La recompensa es un plan de incentivos para reforzar el comportamiento deseable de los trabajadores o empleadores ya cambio de su servicio a la organización. Las recompensas pueden ser monetarias en forma de salario o no monetarias en forma de premios por algunos servicios especiales a la empresa o simplemente dando a un empleado un trabajo que le gusta hacer. El objetivo principal de las organizaciones al otorgar recompensas es atraer, mantener y retener empleados eficientes, de alto rendimiento y motivados.

Recompensas y Reconocimiento es un sistema donde las personas son reconocidas por su desempeño de manera intrínseca o extrínseca. El Reconocimiento y la Recompensa están presente en un ambiente de trabajo donde hay reconocimiento y apreciación apropiados de los esfuerzos de los empleados de manera justa y oportuna. Esto incluye una compensación financiera adecuada y regular, así como celebraciones de empleados o equipos, reconocimiento de años cumplidos y/o hitos alcanzados.

Indicadores

- Medición del desempeño
- Evaluación del desempeño
- Compensaciones

Definición Operacional

Gestión del Talento Humano según Ley Servir se medirán mediante el reclutamiento y selección, Capacitación del Personal, evaluación del talento humano y retención del talento humano; empleándose un instrumento organizado con 5 alternativas para responder tipo Likert.

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A Veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

Definición Conceptual

Variable 2: Desempeño Laboral

Según Mathis y Jackson (2016) mencionan que el desempeño está determinado por la capacidad, la motivación y los factores ambientales. El compromiso del personal se encuentra estrechamente relacionado con el rendimiento del personal. Varios fragmentos de evidencia de Anitha (2016); Dajani (2016); Carretero et al. (2017) demostraron la existencia de una correspondencia significativa y positiva de la autoeficacia con la implicación del personal en el desempeño laboral. refleja los comportamientos que adoptan el personal y, de acuerdo a la perspectiva de la organización, son productivos o contraproducentes.

Dimensiones

Desempeño Objetivo

La evaluación basada en criterios objetivos del desempeño laboral está relacionada con situaciones objetivas del producto / servicio, concernientes con asuntos concernientes a las operaciones, se entiende por elementos operacionales, son todas las actividades desempeñadas por el personal que provee los servicios que favorecen a exponer la calidad objetiva, en las que se incluyen las características físicas del producto / servicio. (Santa Cruz Henríquez, 2016)

Indicadores

- Cantidad de Trabajo
- Calidad de Trabajo
- Conocimiento del Trabajo
- Puntualidad

Desempeño Subjetivo

La evaluación del desempeño laboral subjetivo está relacionada al empleo de actitudes no medibles de manera objetiva, donde el que evalúa realiza su trabajo aplicando su punto de vista. (Santa Cruz Henríquez, 2016).

Indicadores

- Cooperación

- Relaciones Interpersonales
- Comprensión de las Situaciones
- Creatividad
- Capacidad de Realización
- Atención al Estudiante / Usuario
- Actitud y dedicación en el trabajo
- Habilidad para aprender

Definición Operacional

El Desempeño Laboral se medirá mediante los factores actitudinales y los factores operativos; empleándose un instrumento organizado con 5 alternativas para responder tipo Likert.

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A Veces

4= Casi Siempre

5= Siempre

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Estuvo compuesta por 38 colaboradores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

Muestra

El censo es una compilación de información de todas las unidades de la población o una 'enumeración completa' de la población. Usamos un censo cuando queremos información precisa para muchas subdivisiones de la población. Un censo puede proporcionar información detallada sobre todos o la mayoría de los elementos de la población, lo que permite obtener una información más completa. En la investigación la muestra es censal, por cuanto trabajamos con el total de la población, es decir con los 38 colaboradores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

Muestreo

El muestreo probabilístico es la opción estadísticamente más válida, pero a menudo es difícil de lograr a menos que se trate de una población muy pequeña y accesible, en nuestro caso todo el personal tendrá la misma posibilidad de ser escogidos para que participen en nuestro estudio.

Unidad de Análisis

En esta investigación es el personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre de MDD.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

En la investigación se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, que fueron aplicados al personal de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

Instrumentos

Son los que se utilizaron para recolectar los datos, fueron el cuestionario, uno para cada variable, que contenían interrogantes según las variables y sus dimensiones, utilizamos la escala de liker.

Validación y Confiabilidad de Instrumentos

Se realizó el estudio de la validez, seguridad y confianza de los instrumentos, inicialmente realizamos una prueba piloto, a 15 trabajadores, aplicándoseles ambos instrumentos, los resultados obtenidos demostraron la confiabilidad requerida, lo que posteriormente nos permitió aplicar los instrumentos a toda la muestra de estudio.

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Sumatoria
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.	Bueno	Bueno	Muy Bueno	Bueno
Promedio: Bueno						
Coefficiente: 80%						

Evaluadores:

Experto 1: Dra. Yajhayda Bellido Ascarza

Experto 2: Dr. Alexis León Ramírez

Experto 3: Dr. Alfonso Romani Claros

Confiabilidad del Instrumento

Se refiere al nivel en que un instrumento producirá resultados sólidos.

Valor	Interpretación
Coefficiente Alfa > 0.8	Es bueno
Coefficiente Alfa > 0.7	Es aceptable
Coefficiente Alfa > 0.6	Es cuestionable
Coefficiente Alfa > 0.5	Es pobre
Coefficiente Alfa < 0.5	Es inaceptable

Tabla 1

Confiabilidad de la variable gestión del talento humano a través del Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,746	21

Nota. Validación obtenida con el Software SPSS

El alfa de Cronbach 0,746, muestra la fiabilidad buena, para evaluar la variable Gestión del Talento Humano en la muestra trabajada.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable desempeño laboral a través del alfa de cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,834	20

Nota. Validación obtenida con el Software SPSS

El alfa de Cronbach 0,834, muestra la fiabilidad buena, para evaluar la segunda variable Desempeño Laboral en la muestra trabajada.

3.5. Procedimientos

Primero realizamos diversas observaciones para poder determinar las cuestiones a investigar y poder describir la problemática, seguidamente realizamos la

investigación de documentos relacionados a los temas que se había elegido, posteriormente se desarrolló los antecedentes y se pasó a elaborar el marco teórico y la metodología, posteriormente se elaboraron ambos instrumentos que se emplearon en la investigación, las cuales habían sido previamente validados por tres expertos o especialistas, asimismo se entregó un documento a los directivos de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, lo cual nos permitió obtener la autorización para realizar la labor de campo, obteniendo la información requerida y que posteriormente lo procesamos en el sistema estadístico SPSS 22, cuya información fueron analizadas y explicados.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Los resultados de los proyectos de investigación descriptivos se analizaron mediante estadísticas descriptivas: números que resumen la distribución de puntajes en una variable medida, procesándose mediante el Software Estadístico SPSS 22, mediante el cual se aplicó la estadística Alfa de Cronbach, consideramos la escala de liker, que establece 5 posibles respuestas: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre y Siempre.

3.7. Aspectos éticos

Logramos que los participantes del estudio nos dieran su consentimiento, minimizándose el riesgo de posibles daños a los que participaron, protegiéndose de toda su identidad, considerando a naturaleza de la investigación, y los participantes han tenido la posibilidad de retirarse de la investigación si así lo hubieran requerido.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión del talento humano	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%
Desempeño laboral	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Nota. Software SPSS Statistics 22

IV: Resultados De La Investigación

Los resultados obtenidos posteriormente de utilizar cada instrumento en la muestra anticipadamente definida, mediante el programa estadístico se distribuyeron las frecuencias y proporciones, las cuales mostramos en tablas y figuras.

Tabla 4

Estadísticos descriptivos para la variable gestión del talento humano y sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Gestión del talento humano	38	47,00	66,00	56,6579	4,96080
Reclutamiento y selección de personal	38	12,00	25,00	18,8158	2,34642
Capacitación del talento humano	38	9,000	22,000	17,92105	2,582494
Desarrollo y recompensas del personal	38	16,000	23,000	19,92105	1,633791
N válido (por lista)	38				

Nota. Software SPSS Statistics 22

La tabla 4, apreciamos que la Gestión del Talento Humano, se encuentra en un buen nivel al obtenerse la media 56,65 respecto a los 75 puntos, constituyendo el 75.53%, lo que nos indica que los colaboradores aprecian un adecuado Reclutamiento y Selección del Personal, Capacitación del Personal, Desarrollo y Recompensas del Personal, la desviación estándar 4.96, constituye una muestra apropiadamente homogénea. Reclutamiento y Selección del Personal, alcanza una mediana de 18,81 respecto a los 25 puntos, desviación estándar 2.34; Capacitación del Personal, tiene la mediana de 17,92 de nivel con relación al total de 25 puntos, desviación estándar 2.58, en Desarrollo y Recompensas del Personal, tiene la mediana de 19,92 respecto a los 25 puntos, desviación estándar 1.63, lo que señala que regularmente hay una adecuada Gestión del Talento Humano en la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, 2020.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos para la variable desempeño laboral con sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Desempeño laboral	38	51,00	74,00	63,9211	5,23182
Desempeño objetivo	38	22,00	42,00	35,0526	3,79151
Desempeño subjetivo	38	19,00	33,00	28,8684	2,62185
N válido (por lista)	38				

Nota. Software SPSS Statistics 22

Se puede apreciar en la variable Desempeño Laboral un buen nivel al obtenerse una media de 63.92 respecto a los 85 puntos, constituyendo el 75.20%, lo que indica que los colaboradores cumplen de manera adecuada sus labores alcanzando un adecuado Desempeño Laboral, Desempeño Objetivo y Desempeño Subjetivo, la desviación estándar es 5,23 lo cual se representa adecuadamente. En Desempeño Objetivo, se obtiene una mediana de 35.05 puntos respecto a los 45 puntos, la desviación estándar 3.79; en Desempeño Subjetivo, se tiene la mediana 28,86 puntos respecto a los 40 puntos, desviación estándar 2.62; lo que muestra que de manera frecuente los colaboradores de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre vienen Cumpliendo con un adecuado desempeño laboral.

Tabla 6

Matriz de correlaciones

		Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección de personal	Capacitación del talento humano	Desarrollo y recompensas del personal	Desempeño laboral	Desempeño objetivo	Desempeño subjetivo
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,784**	,751**	,724**	,756**	,648**	,572**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Reclutamiento y selección de personal	Correlación de Pearson	,784**	1	,279	,504**	,694**	,730**	,330*
	Sig. (bilateral)	,000		,090	,001	,000	,000	,043
	N	38	38	38	38	38	38	38
Capacitación del talento humano	Correlación de Pearson	,751**	,279	1	,300	,554**	,409*	,513**
	Sig. (bilateral)	,000	,090		,068	,000	,011	,001
	N	38	38	38	38	38	38	38
Desarrollo y recompensas del personal	Correlación de Pearson	,724**	,504**	,300	1	,423**	,271	,452**
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,068		,008	,100	,004
	N	38	38	38	38	38	38	38
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,756**	,694**	,554**	,423**	1	,879**	,724**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,008		,000	,000
	N	38	38	38	38	38	38	38
Desempeño objetivo	Correlación de Pearson	,648**	,730**	,409*	,271	,879**	1	,308
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,011	,100	,000		,060
	N	38	38	38	38	38	38	38
Desempeño subjetivo	Correlación de Pearson	,572**	,330*	,513**	,452**	,724**	,308	1
	Sig. (bilateral)	,000	,043	,001	,004	,000	,060	
	N	38	38	38	38	38	38	38

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Prueba de Normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,107	38	,200*	,951	38	,097
Desempeño laboral	,134	38	,081	,972	38	,458

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Software SPSS Statistics 22

La significancia al aplicarse la prueba de Kolmogorov – Smirnov es de 0,200 y 0,081, resultados que son completamente superiores a 0.05 ($p > 0.05$), lo que permite tomar la decisión de emplear las pruebas paramétricas, en este caso aplicamos la prueba estadística paramétrica Pearson.

Pruebas de Hipótesis

Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.

Tabla 8

Correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Con los resultados obtenidos en la Tabla 8, alcanzamos a asegurar que existe una relación significativa entre la variable Gestión del Talento Humano y la

variable Desempeño Laboral, al haberse obtenido el Coeficiente de Correlación de Pearson 0,756 lo que muestra una relación efectiva significativa.

Tabla 9

Resumen del modelo entre las dos variables

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,756 ^a	,572	,560	3,47192

a. Predictores: (Constante), GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación es ,572, lo que muestra una relación del 57.20% de la variable Gestión del Talento Humano con la variable Desempeño Laboral, siendo el 57.20% de los cambios que se aprecian en la variable Desempeño Laboral son como resultado de los cambios de la variable Gestión del Talento Humano, permaneciendo sin explicar el 42.80% (100-57.20).

Tabla 10

Anova entre las dos variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	578,811	1	578,811	48,017	,000 ^b
	Residuo	433,952	36	12,054		
	Total	1012,763	37			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

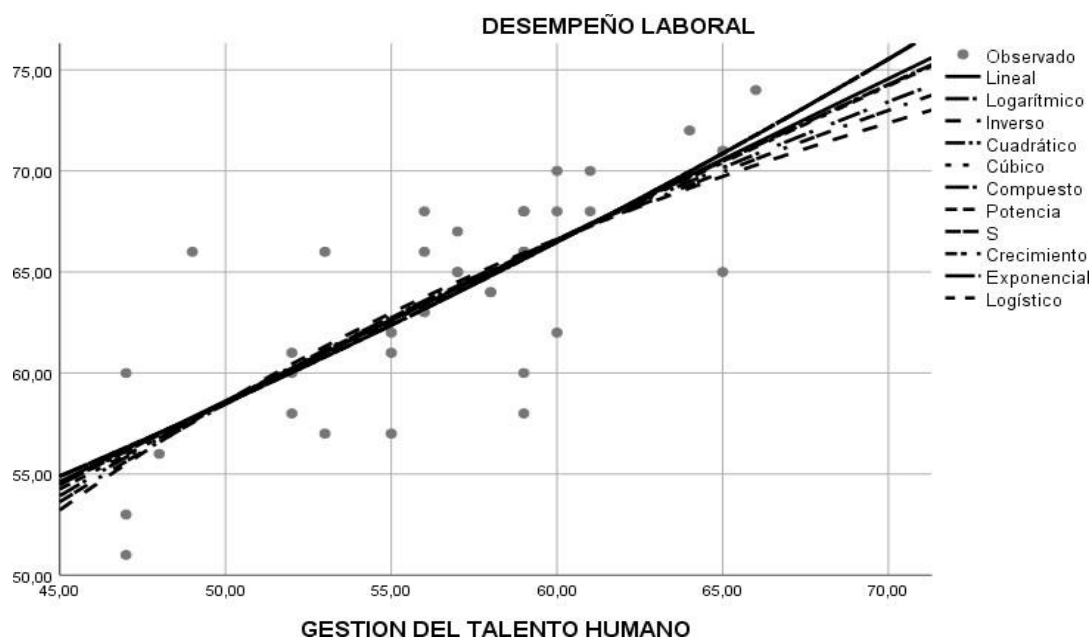
b. Predictores: (Constante), gestion del talento humano

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ indica que las probabilidades relacionadas al estadístico es ,000, siendo inferior a $\alpha = 0,05$ lo que motiva a admitir la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal entre las variables Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral, es adecuada.

Figura 1

Variable gestión del talento humano y variable desempeño laboral



En la figura 1, podemos visualizar que la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiendo la dispersión de la Variable Gestión del Talento Humano y la Variable Desempeño Laboral, encontrándose en una influencia directa de 57.20% ($r^2= 0,572$). Considerando que a una mayor puntuación en Gestión del Talento Humano mayor será la puntuación en Desempeño Laboral.

Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

La Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.

$$H_0: \rho \neq 0$$

La Gestión del Talento Humano según Ley Servir no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.

Nivel de significación:

En la investigación, el porcentaje de error que pensamos beneficioso para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad se expresa:

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,756 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,756)^2}} = 6,93$$

Decisión:

El valor calculado $t= 6,93$ se encuentra en la zona para rechazar la H_0 , por lo que se acepta la hipótesis alterna que señala la existencia de una relación entre ambas variables.

Conclusión:

El $t = 6,93$ se encuentra fuera de la franja de Efectividad de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de ambas variables es 0,756 lo que muestra una relación directa positiva, con un nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,572, siendo el 57.20% de los cambios que se observan en la variable Desempeño Laboral pueden explicarse por los cambios de la variable Gestión del Talento Humano. El $p=0,000$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal de las dos variables trabajadas es apropiada, lo que nos indica que, si influye significativamente la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, 2022.

Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

HE₁ El proceso de Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y la variable desempeño laboral

		Reclutamiento y selección de personal	Desempeño laboral
Reclutamiento y selección de personal	Correlación de Pearson	1	,694**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,694**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Apreciamos que el Coeficiente de Correlación de Pearson del Reclutamiento y Selección del Personal con el Desempeño Laboral es 0,694 y el nivel de significancia es 0,000, resultado que permite aceptar la hipótesis alterna, al haber una relación significativa entre la dimensión Reclutamiento y Selección del Personal con el Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

Tabla 12

Resumen del Modelo entre la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal y la Variable Desempeño Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,694 ^a	,482	,468	3,81623

a. Predictores: (Constante), reclutamiento y selección de personal

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación es ,482, nos señala una relación del 48.20% de la dimensión Reclutamiento y Selección del Personal con la variable Desempeño Laboral, siendo el 48.20% de las variaciones en la variable Desempeño Laboral puede ser sustentado por las variaciones de la dimensión Reclutamiento y Selección del Personal, quedándose sin explicar el 48.20% (100-48.20).

Tabla 13

Anova entre la dimensión reclutamiento y selección del personal y la variable desempeño laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	488,473	1	488,473	33,541	,000 ^b
	Residuo	524,290	36	14,564		
	Total	1012,763	37			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

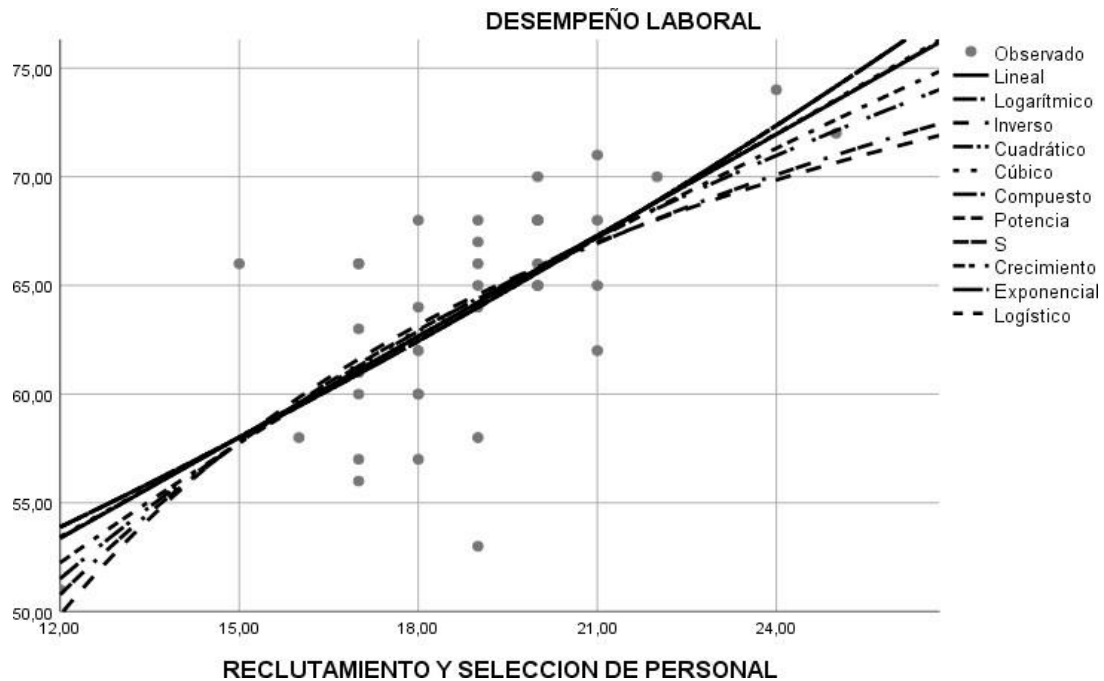
b. Predictores: (Constante), reclutamiento y selección de personal

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ nos señala que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$ resultado que permite aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal con la variable Desempeño Laboral, es adecuada.

Figura 2

Dimensión reclutamiento y selección del personal y la variable desempeño laboral



Nota. Software SPSS Statistics 22

En la figura 2, consideramos la función curvilínea coincide moderadamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal y la Variable Desempeño Laboral, Observamos una influencia de 48.20% ($r^2= 0,482$). Considerando que a una mayor puntuación en Reclutamiento y Selección del Personal mayor será la puntuación en Desempeño Laboral.

a) Nivel de significación:

En la investigación, el porcentaje de error que estimamos beneficioso para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad se expresa:

$$RC = \{t: t > [1,68830]\}$$

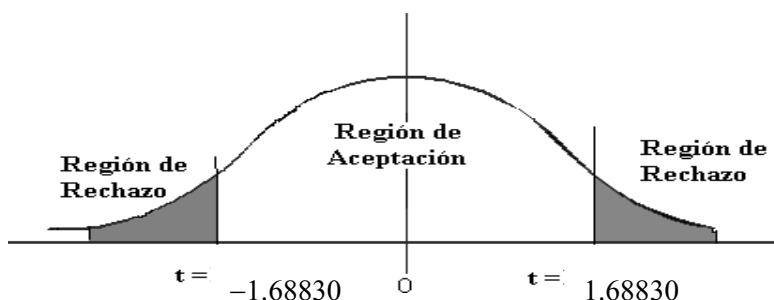
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,694 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,694)^2}} = 5,78$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	-	5,78
$1.68830 < t_c < 1.68830$				



El valor de t hallado para Reclutamiento y Selección del Personal y Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre es $5,78 > 1.68830$, se encuentra en la región para poder rechazar la hipótesis nula, situación que motiva a aceptar la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 5,78$ está afuera de la zona para la aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,694 lo que demuestra relación significativa, considerándose en el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,482, siendo el 48.20% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral pueden explicarse por los cambios de la dimensión Reclutamiento y Selección del Personal. El valor de $p=0,000$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable trabajadas son apropiadas, lo que nos indica que, si influye significativamente la Dimensión Reclutamiento y Selección del Personal en la variable Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

Hipótesis Específica 2

HE₂ El proceso de Capacitación del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.

Tabla 14

Correlaciones entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral

		Capacitación del talento humano	Desempeño laboral
Capacitación del talento humano	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Apreciamos una relación significativa entre la Dimensión Capacitación del Personal y la Variable Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, al obtenerse en el Coeficiente de Correlación de Pearson 0.554, la relación es directa y significativa.

Tabla N° 15

Resumen del modelo entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,554 ^a	,306	,287	4,41699

a. Predictores: (Constante), capacitación del talento humano

Nota. Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación es ,306, resultado que muestra una relación del 30.60% de la dimensión Capacitación del Personal con la Variable Desempeño Laboral, siendo el 30.60% de las variaciones en la variable Desempeño Laboral pueden explicarse por los cambios de la dimensión Capacitación del Personal, permanece sin explicarse el 69.40% (100-30.60).

Tabla 16

Anova entre la dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	310,410	1	310,410	15,910	,000 ^b
	Residuo	702,353	36	19,510		
	Total	1012,763	37			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

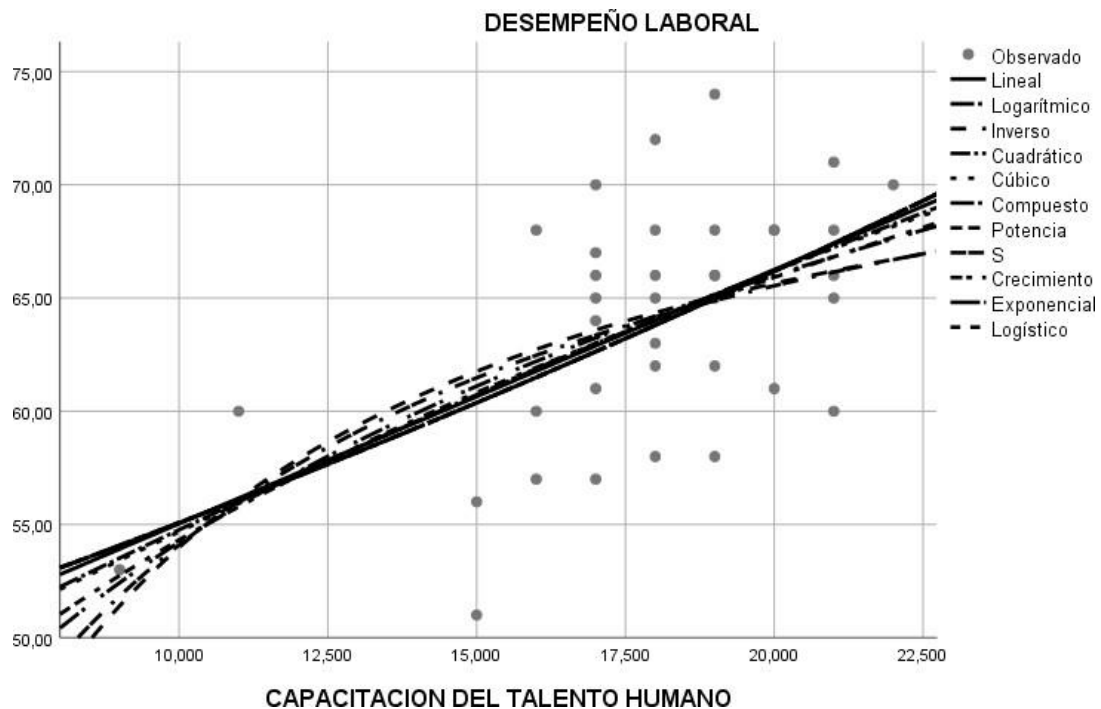
b. Predictores: (Constante), capacitación del talento humano

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,000$ nos expone que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha = 0,05$ resultado que permite aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Capacitación del Personal con la variable Desempeño Laboral, es significativa.

Figura 3

Dimensión capacitación del personal y la variable desempeño laboral



Nota. Software SPSS Statistics 22

En la figura 3, consideramos que la función curvilínea coincide discretamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Dimensión Capacitación del Personal y la Variable Desempeño Laboral, observamos una influencia o relación de 30.60% ($r^2= 0,306$). Considerando que a una mayor puntuación en Capacitación del Personal mayor será la puntuación en Desempeño Laboral.

a) Nivel de significación:

En la investigación, el porcentaje de error que estimamos beneficioso para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad se expresa:

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

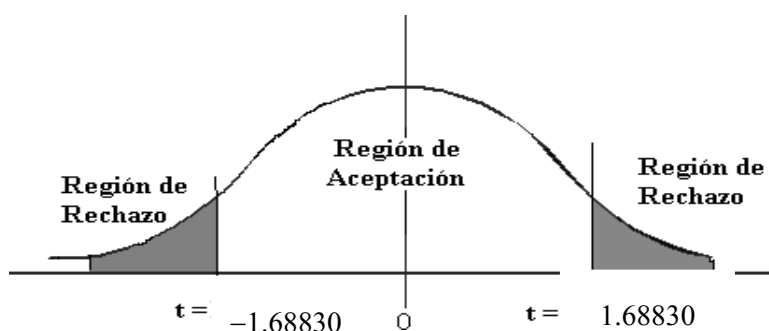
El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,554 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,554)^2}} = 3,99$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	-1.68830 < t < 1.68830	3,99

Nota. Elaboración Propia



El valor de t hallado para la dimensión Capacitación del Personal y la variable Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD es $3,99 > 1.68830$, encontrándose en esa zona para el rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 3,99$ se halla afuera de esa región para aceptarse la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es $0,554$ mostrándonos la relación directa, considerando el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es $0,306$, siendo el 30.60% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral pueden explicarse por los cambios de la dimensión Capacitación del Personal. El valor de $p=0,000$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal de la dimensión con la variable trabajadas es apropiada, lo que nos indica que, si se relaciona de forma significativa la dimensión Capacitación del colaborador en el Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD.

Hipótesis Específica 3

HE₃ El proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.

Tabla 17

Correlaciones entre la dimensión desarrollo y recompensas del personal y la variable desempeño laboral

		Desarrollo y recompensas del personal	Desempeño laboral
Desarrollo y recompensas del personal	Correlación de Pearson	1	,423**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	38	38
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,423**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	38	38

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

Apreciamos una relación significativa de la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal con la Variable Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, considerando el Coeficiente de Correlación de Pearson que es 0.423, la correspondencia es positivamente ponderada.

Tabla N° 18

Resumen del modelo entre la dimensión desarrollo y recompensas del personal y la variable desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,423 ^a	,179	,156	4,80624

a. Predictores: (Constante), desarrollo y recompensas del personal

Nota. Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de determinación es ,179, resultado que muestra una correlación del 17.90% de la dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal con la Variable Desempeño Laboral, siendo el 17.90% de los cambios en la variable Desempeño Laboral serán explicadas por los cambios de la dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal, estando sin explicarse el 82.10% (100-17.90).

Tabla 19

Anova entre la dimensión desarrollo y recompensas del personal y la variable desempeño laboral

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	181,167	1	181,167	7,843	,008 ^b
	Residuo	831,597	36	23,100		
	Total	1012,763	37			

a. Variable dependiente: desempeño laboral

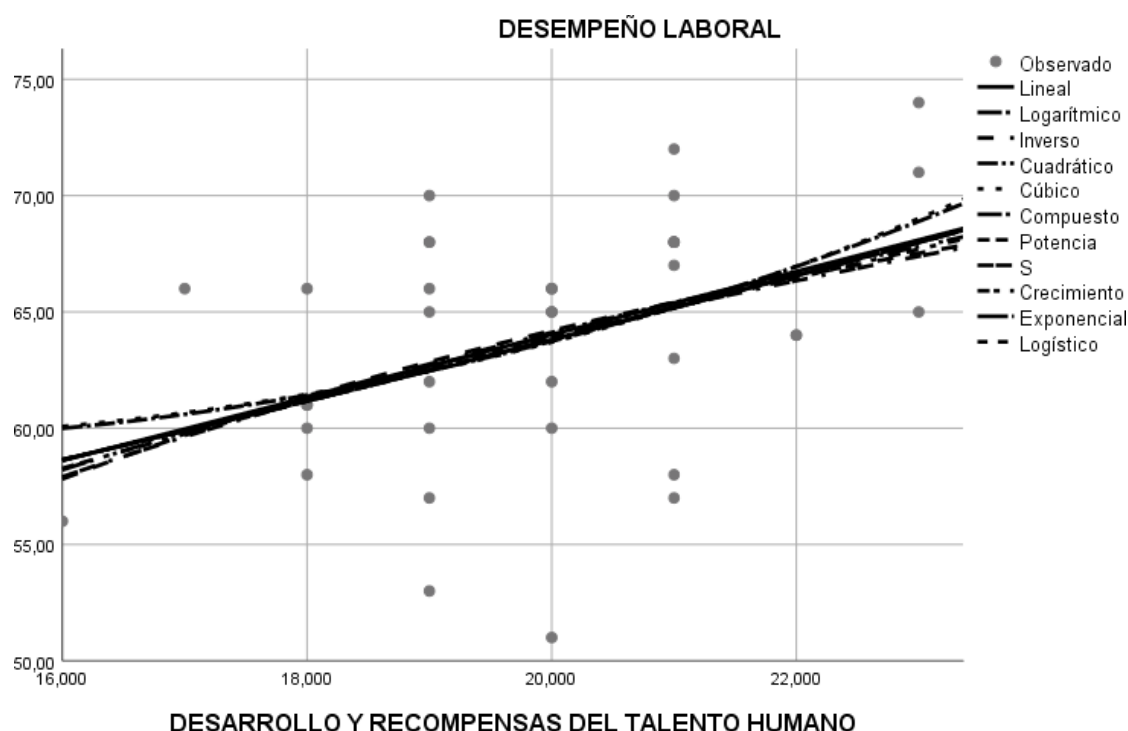
b. Predictores: (Constante), desarrollo y recompensas del personal

Nota. Software SPSS Statistics 22

El valor $p = 0,008$ nos expone que las probabilidades relacionadas al estadístico son menores a $\alpha=0,05$ resultado que permite aceptar la hipótesis alterna, el estándar de regresión lineal de la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal con la variable Desempeño Laboral, es adecuada.

Figura 4

Dimensión desarrollo y recompensas del personal y la variable desempeño laboral



Nota. Software SPSS Statistics 22

En la figura 4, observamos que la función curvilínea coincide discretamente al diagrama de dispersión, exponiéndose la dispersión de la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal y la Variable Desempeño Laboral, observamos una influencia o relación de 17.90% ($r^2= 0,179$). Considerando que a una mayor puntuación en Desarrollo y Recompensas del Personal mayor será la puntuación en Desempeño Laboral.

a) Nivel de significación:

En la investigación, el porcentaje de error que estimamos beneficioso para efectuar la prueba de hipótesis es $\alpha=0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 36 grados, con n-2 grados de libertad se expresa:

$$RC = \{t: t > |1,68830|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

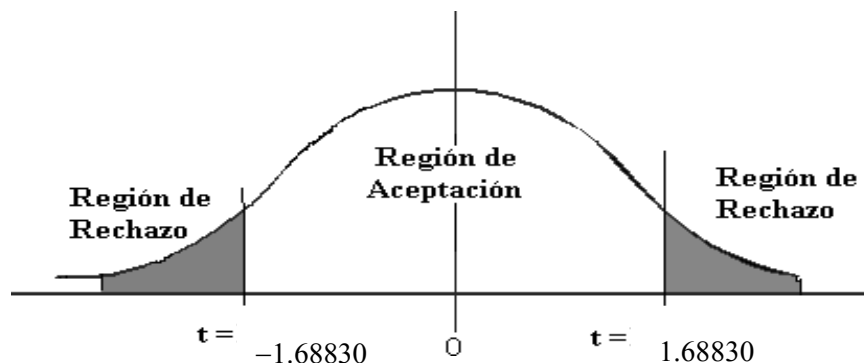
El estadístico de prueba alcanza una distribución t de Student con n-2 grados de libertad:

$$t = \pm 0,423 \sqrt{\frac{38-2}{1-(0,423)^2}} = 2,80$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	36	-	2,80
$1.68830 < t_c < 1.68830$				

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El valor de t encontrado para la dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal y la variable Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD es $2,80 > 1.68830$, la cual está en la región que permite rechazar la hipótesis nula, y determina la aceptación de la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El $t = 2,80$ se halla afuera de esa región que permite aceptar la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre

la dimensión y la variable es 0,423 resultado que muestra una relación significativa, considerando el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,179, siendo el 17.90% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral pueden explicarse por los cambios de la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal. El valor de $p=0,008$ con una significancia menor al 5%, el estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable trabajadas es apropiada, lo que nos indica que, si influye significativamente el Desarrollo y Recompensas del Personal en el Desempeño Laboral de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, 2022.

V. Discusión

En los resultados alcanzados, validamos la hipótesis general, la Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022. Por cuanto, en el coeficiente de correlación de las dos variables es 0,756 mostrándonos una relación directa, con un nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,572, siendo el 57.20% de las variaciones encontradas en la variable Desempeño Laboral vendrían a ser sustentadas por los cambios de la variable Gestión del Talento Humano.

El proceso de Reclutamiento y Selección del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, teniendo en consideración el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,694 valor que indica una correlación significativa, con el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,482, siendo el 48.20% de los cambios observados en la variable Desempeño Laboral podrían explicarse por los cambios de la dimensión Reclutamiento y Selección del Personal.

El proceso de Capacitación del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, por obtenerse un coeficiente de correlación de la dimensión y la variable 0,554 mostrándonos una correlación significativa, considerando el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,306, siendo el 30.60% de los cambios encontrados en la variable Desempeño Laboral podrán explicarse por los cambios de la dimensión Capacitación del Personal.

El proceso de Desarrollo y Recompensas del Talento Humano se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, considerando el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable 0,423 valor que indica una relación significativa, con el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0,179, siendo el 17.90% de los cambios encontrados en la variable Desempeño Laboral podrán explicarse por los cambios de la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal.

Los resultados obtenidos ratifican que es importante recapacitar en la manera de mejorar la inversión en el personal en la organización.

Estos hallazgos están de acuerdo con la evidencia de anteriores estudios de Mohammed (2016), que afirmaron que las políticas se ocupan de atraer, desarrollar y retener los talentos de la organización. Hay una relación de la gestión del talento con participación de los empleados, retención, agregando valor y, en última pretensión, aumentando el rendimiento en la institución. La gestión del talento ofrece el potencial para lograr la ventaja competitiva a largo plazo (Lawler, 2008). Por cierto, Rodríguez y Escobar (2010), agregó además que el talento es vital si se quiere lograr el éxito organizacional. Alnuqaidan y Ahmad (2019) prueban que no existe una diferencia significativa entre el personal de bajo y alto talento en términos de sus características. Sin embargo, la calidad de la atención del personal es mejor entre los grupos de trabajadores con mucho talento y sin talento o poco talentoso. El personal puede tener habilidades de talento, pero en diferentes niveles, como talento leve y moderado. Además, Carter et al. (2016) concluyó que la autoeficacia y el compromiso de los empleados están relacionados positivamente con el desempeño de los empleados. Mientras tanto, Anitha (2014) reveló que el engagement en el trabajo afecta el compromiso de los empleados. Al-momani (2018) reveló que la práctica del compromiso de los empleados influye estadísticamente de manera significativa en el rendimiento de los colaboradores de telecomunicaciones en Jordania. Dajani (2015) concluyó que el compromiso de los empleados influye significativamente en el desempeño del personal, pero tiene menos impacto en el compromiso organizacional. Por último, Lewiuci (2016) mostró que el compromiso profesional de los empleados afecta el desempeño profesional.

Los resultados alcanzados en la investigación concuerdan con la investigación ejecutada por Dhanalakshmi y Gurunathan (2016); Mensah et al. (2016) que proponía que la gestión del talento tendría una correspondencia con el rendimiento del personal y está mediado por varios factores, tales como afecto y compromiso con el trabajo, así como cómo se identifican con la compañía. Además, Mohammed (2016) remarcó que la gestión del talento influye con los logros de la empresa a través del compromiso laboral. Kamel (2019) señaló que la gestión del talento es una estrategia de negocios en una institución, que

promueve potencialmente el logro de la organización. En otras palabras, cuando el trabajador o empleado tiene competencia particular que es difícil de ser adoptado por otros, la organización tendrá una ventaja competitiva sobre sus competidores.

Los resultados expresan que la gestión del talento influye en la institución y en el desempeño a través de la participación del personal. Por cierto, Dahshan et al. (2018) creía que la gestión del talento tiene influencia en el desempeño del hospital, mientras que Al-Qeed et al (2018) prueban que la gestión del talento tiene influencia en la empresa y el rendimiento a través de la inteligencia emocional. Por esta razón, la gestión del talento es un programa importante que necesita ser implementado por una organización o una empresa, en la que la gestión del talento es esencialmente una serie de procedimientos que se llevan en la institución para identificar, desarrollar, mantener y colocar al personal adecuado en el lugar adecuado. Las políticas de gestión del talento pueden influir en el compromiso laboral y también mejorar su desempeño.

Los resultados están en línea con un estudio previo realizado por Bethke-Langenegger (2017) indicó que la gestión del talento en todos los niveles enfoca a los trabajadores hacia mayores ingresos y desempeño. Además, permite la implicación en el trabajo para lograr un mayor logro. Asimismo, Singh (2017) examinó a empleados que trabajaban en las empresas manufactureras de la India. El hallazgo mostró que la participación de los empleados y la satisfacción laboral son dos constructos distintivos encontrados relacionados entre sí. De hecho, Johnson (2017) sugirió que los esfuerzos organizacionales mejoran la responsabilidad aumentando la satisfacción laboral y tendrá un impacto en la participación en el trabajo. La satisfacción es un precursor de adjunto de trabajo. Por último, Abraham (2017) concluyó que la gestión del talento influye en la satisfacción y la satisfacción es un precursor del compromiso laboral de los empleados, si los trabajadores tienen habilidades específicas que no pueden ser reproducida por los rivales, la empresa naturalmente logra una ventaja competitiva sobre sus rivales. Así son las empresas centrándose en el desarrollo de sistemas eficientes para la gestión del talento para manejar este recurso humano único.

Los resultados conseguidos se relacionan también a la investigación realizada por Mathis y Jackson (2016) señalando que el rendimiento está determinada

por la capacidad, la motivación y el entorno, con el compromiso de los empleados está estrechamente relacionado con la actuación. Varios fragmentos de evidencia de Anitha (2017); Dajani (2016); Carretero et al. (2016) demostraron que existe un efecto positivo y la correlación reveladora entre la autoeficacia del empleado con el desempeño laboral. Además, Anita (2017) confirmó que la participación de los empleados tiene un impacto revelador acerca del desempeño del personal. Numerosos estudios de Aljunaibi (2018) mencionó que las organizaciones utilizan diferentes enfoques para mantenerse competitivas y mejorar el rendimiento, se caracteriza por mayor compromiso del personal y mejorar del rendimiento en la organización (Dessler, 2017). El compromiso laboral es importante papel para ayudar a cada organización a obtener una ventaja competitiva en comparación con otros capitales humanos. Es uno de los factores que no puede ser imitado por los competidores y es considerado el más activo valioso si se gestiona y utiliza correctamente (Anitha, 2017).

Esto puede lograrse mejorando el rendimiento y aumentando el compromiso del personal con la institución. Si los empleados tienen un estrecho apego a la empresa y al trabajo, entonces va aumentar tres comportamientos generales, a saber, decir, quedarse y conducir, lo que significa que los empleados serán más efectivos en el trabajo, leales a la empresa y se esfuerzan por mejorar su desempeño.

Los resultados también coinciden con los obtenidos por Dhanalakshmi y Gurunathan (2017); Mensah et al. (2016) quienes propusieron que, la gestión del talento influye en el rendimiento del personal, y está mediado por varios factores, tales como el afecto y el compromiso con el trabajo, así como la forma en identificarse con la empresa. Además, Mahoma (2016) remarcó que la gestión del talento influye en desempeño de la organización través del compromiso laboral.

Kamel (2019) señaló que la gestión del talento es una táctica en la institución, que potencialmente promueve la realización de la organización. En otras palabras, cuando el trabajador o empleado tiene una competencia particular que es difícil de ser adoptados por otros, la organización poseerá una ventaja competitiva sobre la competencia. Los resultados demuestran que la gestión del talento tiene influencia en la empresa con el desempeño mediante la

participación de los empleados. Por cierto, Dahshan et al. (2018) creía en la gestión del talento tiene influencia en el desempeño laboral, mientras que Al-Qeed et al. (2018) prueban que la gestión del talento influye en la institución y en el rendimiento a través de la inteligencia emocional.

Los resultados del estudio confirman que la gestión del talento tendrá una consecuencia significativa y positiva en el desempeño laboral, los resultados del estudio respaldan los numerosos estudios de Mkamburi (2018) y Alabama (2019) que afirman que la gestión eficaz del talento es estimada como un factor vital de éxito para que las instituciones puedan obtener ventajas competitivas sostenibles. Esto implica que, si la institución gestiona bien el talento del personal, ello conducirá a un aumento en el desempeño laboral.

VI. Conclusiones

1. Los resultados alcanzados nos permiten validar la hipótesis general, la Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022. El $t = 6,93$ se encuentra fuera de la franja de Efectividad de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de ambas variables es 0,756 resultado que muestra una relación directa positiva, considerando un nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,572, lo que nos indica que, el 57.20% de las variaciones que se observan en la variable Desempeño Laboral podrán ser sustentadas por los cambios de la variable Gestión del Talento Humano.

2. El Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. El $t = 5,78$ se encuentra afuera de la región que permite la aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,694 resultado que muestra una relación significativa, estableciendo en el nivel de confianza 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,482, nos señala que el 48.20% de los cambios que se observan en la variable Desempeño Laboral pueden ser sustentadas por los cambios de la dimensión Reclutamiento y Selección del Personal.

3. La Capacitación del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. El $t = 3,99$ se halla afuera de esa región que permite la aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,554 resultado que nos muestra una relación significativa, considerando el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,306, nos muestra que el 30.60% de los cambios que se observan en la variable Desempeño Laboral pueden ser sustentadas por los cambios de la dimensión Capacitación del Personal.

4. El proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios. El $t = 2,80$ se halla afuera de esa región que permite la

aceptación de la H_0 ($-1.68830 < t_c < 1.68830$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,423 resultado que muestra una relación significativa, considerando el nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado 0,179, nos muestra que el 17.90% de los cambios que se observan en la variable Desempeño Laboral pueden ser sustentadas por los cambios de la Dimensión Desarrollo y Recompensas del Personal.

VII. Recomendaciones

En la presente investigación recomendamos lo siguiente:

Primero. - Se recomienda a la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD que reflexione sobre lo importante que es preocuparse en la manera en que se realiza la inversión en sus trabajadores. A partir del reclutamiento hasta promover su desarrollo, debiendo crear los conocimientos correctos para potenciar a sus trabajadores, lo cual es crucial para el posicionamiento y el éxito de la institución. Una de las maneras más efectivas de conseguir es diseñando una adecuada estrategia de gestión del talento según a los objetivos de su institución, implementando un proceso constante de atracción de empleados de primer nivel, aumentando sus capacidades y habilidades mediante la capacitación, inspirándolos a mejorar su rendimiento y desempeño y, promoviendo un clima positivo de trabajo. Manejándose de forma estratégica, estos procesos para empoderar al personal, permitiendo a la institución lograr materializar su visión y alcanzar sus objetivos.

Segundo. - Se recomienda a la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD implementar una estrategia de gestión del talento para nutrir los activos humanos de la institución a través de iniciativas innovadoras de contratación y gestión del desempeño, aplicando métodos que mejoren su proceso estándar de gestión del talento para aprovechar su capital humano e impulsar el crecimiento y el éxito de la institución. Debiendo contar con una estrategia de gestión del talento que le ayude a atraer y retener a los trabajadores, especialmente a los de mejor rendimiento. Simultáneamente, se debe generar a satisfacer los requerimientos y expectativas de los trabajadores para que se sientan satisfechos y tengan una sensación de crecimiento. La estrategia de gestión de talentos puede comenzar desde la búsqueda de talentos. A través de estrategias de reclutamiento efectivas, podrá llegar a los solicitantes y reconocer a los candidatos más calificados en un proceso eficiente. A partir de ahí, puede continuar aplicando estrategias relevantes para el desarrollo de habilidades del personal para garantizar que siempre estén en la cima de su juego. De esta manera, el personal no se sienta

estancados con sus carreras y estén constantemente perfeccionando sus capacidades y fortalezas. Sin una estrategia adecuada de gestión del talento, su institución no podrá aprovechar al máximo los talentos del personal.

Tercero. - Se recomienda a la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD usar herramientas y actividades de capacitación y desarrollo para el personal, no importa en qué campo de trabajo se encuentre, uno de los primeros pasos a considerar al administrar al personal es brindarles oportunidad de desarrollarse profesionalmente mediante buenos eventos de capacitación. Pero en lugar de implementar seminarios, iniciativas y actividades monótonos o proporcionarles módulos difíciles de leer, puede utilizar herramientas de capacitación para empleados como plataformas de microaprendizaje, software de entrenamiento en video, con un adecuado sistema de gestión de aprendizaje y similares para generar e implementar contenidos de aprendizajes interactivos.

Cuarto. - Se recomienda a la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, reconocer al personal, lo cual a menudo se pasa por alto, el reconocimiento de los trabajadores puede tener un gran impacto en una institución, considerando que la falta de reconocimiento y aprecio es una de las razones más comunes por las que un trabajador deja una institución. La mejor manera de mitigar este riesgo es mantener a sus trabajadores contentos y motivados en el trabajo. Puede lograrse esto reconociendo sus logros, brindándoles comentarios regulares y dándoles las recompensas apropiadas por el trabajo realizado.

Quinto. - Se recomienda a la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre MDD, aumentar la motivación de los trabajadores priorizando la salud con bienestar, asegurándose que los integrantes de los equipos de trabajo tengan descansos habituales para desestresarse y relajarse, asegurándose de que también haya suficiente agua y refrigerios disponibles en la oficina para ayudarlos a recargar energías después de pasar largas horas en el trabajo.

El personal se siente más comprometido con su trabajo cuando creen que su empleador está interesado en su crecimiento y desarrollo. Sin desarrollo de habilidades y oportunidades de crecimiento, es más probable que abandonen

la institución. Pero al proporcionarles una trayectoria profesional clara, les da la oportunidad de mejorar sus habilidades y conocimientos y, finalmente, dominar sus trabajos, situación que se traducirá en la satisfacción laboral del personal, generándose un incremento en la productividad, con mejores tasas de retención del personal y un mayor rendimiento y desempeño.

REFERENCIAS

- Aguinis H. (2017). *Revisando algunos "hechos establecidos" en el campo de la gestión*. Business Research Quarterly, 17 (1), 2–10.
- Aguinis H. (2019. a). *Gestión del desempeño* (4ª ed.). Prensa de negocios de Chicago.
- Alvines E. y Bendezu M. (2019) realizaron la tesis "*Gestión del Talento Humano y su Impacto en la Productividad de una Empresa Financiera del Distrito de San Isidro - Lima, 2018*" Universidad Tecnológica del Perú.
- Al-Badarneh M., Shatnawi H., Alananzeh O., Al-Makhadmeh A. (2019). *Gestión del desempeño laboral: el modelo de inventario de agotamiento y la intención de renunciar a su trabajo entre los empleados del sector hotelero*. Revista Internacional de Innovación, Creatividad y Cambio, 5 (2), 1355-1375.
- Aylas K. (2018) realizó la investigación "*Influencia de Gestión del Talento Humano en la Eficiencia Logística en la Municipalidad Distrital de San José de Quero, 2017*"
- Becker, KH y Haunschild, A. (2017). *El impacto de las carreras sin fronteras en la Desempeño Laboral de los empleados: un análisis desde la perspectiva de la teoría de los sistemas sociales de Luhmann*. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos, 14, 713–27.
- Boselie, P., Dietz, G. y Boon, C. (2017). *Puntos en común y contradicciones en la gestión de recursos humanos y la investigación del desempeño*, Human Resource Management Journal, 15, 67-94.
- Campbell, JP, McCloy, RA, Oppler, SH y Sager CE., (2016) "*Una teoría del desempeño*" en Schmitt N, Borman WC, Associates, (eds) Selección de personal en organizaciones. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cappelli, P. (2017). *Gestión del talento para el siglo XXI*. Harvard Business Review, 86, 74-81.

- Chambers, E., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hanki, S. y Michaels, E. (2016). *La guerra por el talento*. McKinney Quarterly 3, 44-57.
- Charan, R., Drotter, S. y Noel, J. (2017). *The Leadership Pipeline*, San Francisco: Jossey-Bass
- Condori M. (2018) realizó la investigación “*Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017*”, Universidad Nacional del Altiplano.
- Chase, R., Jacobs, F. & Aquilano, N. (2017). *Administración de operaciones. Producción y cadena de suministros*. 12° edición. México: McGraw-Hill Interamericana
- Chiavenato Idalberto, (2017) “*La Gestión del Talento Humano*” 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Claus L. (2019). *Interrupción de recursos humanos: ya es hora de reinventar la gestión del talento*. Business Research Quarterly, 22 (3), 207–215.
- Chugh, S. y Bhatnagar, J. (2018). *La gestión del talento como práctica laboral de alto rendimiento: dimensión estratégica emergente de la gestión de recursos humanos*, Estudios de gestión y trabajo, vol. 31, núm. 3, págs. 228-253.
- Copper, CR y Schindler, PS (2017). *Métodos de investigación empresarial* (12 ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Coulson-Thomas, C., (2017). *Gestión del talento y construcción de organizaciones de alto rendimiento. Capacitación industrial y comercial*, 44 (7): 429–436.
- DiRomualdo, T., Joyce, S. y Bression, N. (2018). *Hallazgos clave del estudio de desempeño de Hackett sobre la madurez de la gestión del talento*. Palo Alto: Grupo Hackett.
- Egerová, D. (2018). *Gestión del conocimiento y aprendizaje electrónico: una revista internacional (KM&EL)*, Vol 5, No 3. Pp. 49-52

- Ernst & Young (2017), *Gestión de la fuerza laboral global actual: evaluación de la gestión del talento para mejorar los negocios*, Ernst and Young, Londres.
- Farley, C. (2017). *El papel de RR.HH. en la gestión del talento y la conducción de resultados empresariales*. Relaciones laborales hoy, vol. 32, págs. 55–61.
- Demerouti E., Bakker A. B., Leiter M. (2014). *Burnout y desempeño laboral: el papel moderador de las estrategias de selección, optimización y compensación*. Revista de psicología de la salud ocupacional, 19 (1), 96-107.
- DeNisi A. S., Murphy K. R. (2017). *Evaluación del desempeño y gestión del desempeño: ¿100 años de progreso?* Revista de psicología aplicada, 102 (3), 421–433.
- Díaz-Fernández M., Pasamar-Reyes S., Valle-Cabrera R. (2017). *Gestión del capital humano y recursos humanos para lograr un aprendizaje ambidiestro: una perspectiva estructural*. Business Research Quarterly, 20 (1), 63–77.
- Farndale E., Morley M. J., Valverde M. (2019). *Gestión del talento: ¿Quo vadis?* Business Research Quarterly, 22 (3), 155-159. [Google Académico]
- Finnegan R. P. (2018). *El poder de las entrevistas de estancia para el compromiso y la retención* (2ª ed.). Sociedad para la Gestión de Recursos Humanos.
- Ghasemi G. y Taheri D. (2017) realizaron la investigación “Análisis de los Factores que afectarían la Productividad laboral”, Universidad Tecnológica de Luleå
- Gliem JA, Gliem RR. *Calcular, interpretar y reportando el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach para tipo Likert escamas*. Conferencia del Medio Oeste de Investigación a la Práctica en Adultos, Continuación, y educación comunitaria.
- Gutiérrez, H. & de la Vara, R. (2017). *Control estadístico de calidad y seis sigmas*. 2º ed. México: McGraw-Hill Interamericana.

- Hernández y Rodríguez, S. (2017). *Introducción a la Administración*. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. México: Mcgrawhill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Louffat, E. (2017). *Administración del Potencial Humano* (págs. 26-29). Buenos Aires, Argentina: Cengage learning.
- Mansoori S. (2018) realizó la investigación “*Los Beneficios de Desarrollar la Gestión del Talento dentro del Sector Público: El caso de la sede de la policía de Abu Dhabi - Emiratos Árabes Unidos*”, Universidad Liverpool John Moores.
- Mahmoud K. (2019) realizó el estudio “*La influencia de la gestión del talento en el desempeño del empleado en Instituciones del sector público de los Emiratos Árabes Unidos*”, Universidad de la Ciudad de Ajman, Emiratos Árabes Unidos.
- Meinert D. (2017). *¿Es hora de poner la revisión de desempeño en un PIP?* Más empresas están optando por un enfoque cualitativo para las evaluaciones de los empleados. Sociedad de Gestión de Recursos Humanos.
- Mercer. (2019). *Transformación del rendimiento en el futuro del trabajo: cuatro verdades y tres predicciones basadas en los conocimientos del estudio de gestión del rendimiento global de Mercer de 2019*.
- Moghaddas A. y Abbasi S. (2019) realizó la investigación “*La Relación entre la Gestión del Talento y la Productividad de los Recursos Humanos con el papel de Mediación de la Creatividad Organizacional en ABFA*”, Departamento de Gestión, Universidad Payame Noor (PNU), Shiraz, Irán
- Moreno E. (2018) realizó la investigación “*Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad del Personal de la Empresa Agrolmos S.A. 2017*”, Universidad Nacional de Trujillo.
- Murphy K. R. (2020). *La evaluación del desempeño no morirá, pero debería hacerlo*. Revista de gestión de recursos humanos, 30 (1), 13–31.
- Mugenda, O. y Mugenda, A. (2018). *Métodos de investigación: enfoques cuantitativos y cualitativos*. Nairobi: ACT Press.

- Mutambara, S. y Mutambara, J. (2017). *Gestión del talento en organizaciones humanitarias en Zimbabwe*. Revista de Investigación en Estudios Educativos de Psicología del Empleado. Vol. 1, núm. 6. Pp. 322-331
- Njiru, K. (2018). *Retos que enfrentan las prácticas de gestión de recursos humanos en Corporaciones estatales*, Revista de gestión. Vol 22, No. 1, págs.28-40
- Njoroge, N. (2017). *Prácticas de gestión del talento en corporaciones estatales comerciales en Kenia*, tesis no publicada, Universidad de Nairobi
- Ogolo E. (2018) en el estudio “*Análisis de las estrategias de gestión del talento y su influencia en el desempeño de las organizaciones no gubernamentales en Kenia*” Universidad de Strathmore.
- Orlando J., Banco E. (2017). *Un nuevo enfoque para la gestión del desempeño en Deloitte. Personas y estrategia*, 39 (2), 42–44.
- Parry, E., Stavrou-Costea, E. y Morley, MJ (2017). *La red internacional de investigación Cranet sobre gestión de recursos humanos en retrospectiva y prospectiva*. Revisión de la gestión de recursos humanos, 21 (1), 1-4.
- Pertusa-Ortega E. M., Molina-Azorín J. F. (2018). *Un análisis conjunto de los determinantes y las consecuencias del desempeño de la ambidestreza*. *Business Research Quarterly*, 21 (2), 84–98.
- Sareen P. y Mishra S. (2020) ejecutó la investigación “*Gestión del Talento y su Impacto en el Desempeño de Organizaciones*” Escuela de Negocios, Universidad Amity Noida.
- SINGH, H. (2017). *Factor humano y productividad organizacional en la industria textil e industria de maquinaria agrícola en el norte de la India*. Resumen de tesis Enviado a la Facultad de Dirección de Empresas y Comercio. Para el grado de Doctor en Filosofía. Universidad de Panjab, Chandigarh. India.
- Valeriano E. (2017) elaboró la investigación “*Influencia de la Gestión de Recursos Humanos en la Productividad Laboral, de la Oficina Regional*

de Administración del Gobierno Regional de Tacna, Periodo 2015-2016"
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Whelan, E. y Carcary, M. (2018). *Integrando la gestión del talento y el conocimiento: ¿Dónde están los beneficios?* Revista de gestión del conocimiento, 15 (4), 675-687.

Williamson, D. (2018), *Gestión del talento en el nuevo mundo empresarial: cómo las organizaciones pueden crear el futuro y no dejarse consumir por él. Compendio internacional de gestión de recursos humanos*, 19 (6), 33-36

Anexos

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

Título: “Gestión del Talento Humano según Ley Servir y el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo la Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo la Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>H.G La Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.</p> <p>H.O: La Gestión del Talento Humano según Ley Servir se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.</p>	<p>Variable de estudio 1: Gestión del Talento Humano según Ley Servir</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Reclutamiento y Selección del Personal Capacitación del Personal Desarrollo y Recompensas del Personal <p>Variable de estudio 2: Desempeño Laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Objetivo Desempeño Subjetivo 	<p>Tipo de investigación: Aplicativo Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 38 Muestra: 38</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M : muestra</p> <p>V1 : Gestión del Talento Humano según Ley Servir</p> <p>V2 : Desempeño Laboral</p> <p>r : correlación</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿De qué manera el Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios?</p> <p>¿Cómo el proceso de Capacitación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios?</p> <p>¿De qué manera el proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>OE1. Determinar de qué manera el proceso de Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.</p> <p>OE2. Determinar cómo el proceso de Capacitación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.</p> <p>OE3. Determinar de qué manera el proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>HE1 El proceso de Reclutamiento y Selección del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.</p> <p>HE2 El proceso de Capacitación del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.</p> <p>HE3 El proceso de Desarrollo y Recompensas del Personal se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios.</p>	<p>Variable de estudio 2: Desempeño Laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño Objetivo Desempeño Subjetivo 	<p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable de estudio 1:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p>	<p>Es un conjunto de procesos de recursos humanos organizacionales integrados diseñados para atraer, desarrollar, motivar y retener al personal productivo y comprometido. Abarca la planificación de la fuerza laboral, el compromiso de los empleados, el aprendizaje y el desarrollo, la gestión del desempeño, el reclutamiento, la incorporación, la sucesión y la retención. El objetivo del desarrollo del talento es crear una organización sostenible de alto rendimiento que cumpla con sus metas y objetivos estratégicos y operativos.</p> <p>La ley del servicio civil, N° 30057, y su reglamento, establece un régimen laboral para los trabajadores administrativos, a partir del año 2014; su finalidad es que, las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio de</p>	<p>La Gestión del Talento Humano se medirá mediante la Reclutamiento y Selección del Personal, Capacitación del Personal y Desarrollo y Recompensas del Personal; con el uso de un cuestionario estructurado con 4 opciones de respuesta tipo Likert.</p> <p>1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre</p>	<p>Reclutamiento y Selección del Personal</p> <hr/> <p>Capacitación del Personal</p> <hr/> <p>Desarrollo y Recompensas del Personal.</p>	<p>Proceso de reclutamiento</p> <hr/> <p>Proceso de selección</p> <hr/> <p>Programas de capacitación</p> <hr/> <p>Desarrollo de funciones</p> <hr/> <p>Mecanismos de comunicación.</p> <hr/> <p>Medición del desempeño</p> <hr/> <p>Evaluación del desempeño</p> <hr/> <p>Compensaciones.</p>	<p>Escala Nominal</p> <p>1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre</p>

Civil.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable de estudio 2: Desempeño Laboral	El desempeño laboral es la suma total de la ejecución de las tareas asignadas por parte de un trabajador, refleja los comportamientos que adoptan los empleados y, desde el punto de vista de la organización, son productivos o contraproducentes.	El desempeño laboral se medirá mediante el desempeño objetivo y el desempeño subjetivo; con el uso de un cuestionario estructurado con 5 opciones de respuesta tipo Likert. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre	Desempeño Objetivo Desempeño Subjetivo	Cantidad de Trabajo Calidad de Trabajo Conocimiento del Trabajo Puntualidad Cooperación Relaciones Interpersonale Comprensión de las Situaciones. Creatividad Capacidad de Realización Atención al Usuario Actitud y dedicación en el trabajo Habilidad para aprender	Escala Nominal 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre

Cuestionario Gestión del Talento Humano según Ley Servir

La presente tiene como finalidad recabar información importante relacionada con la Gestión del Talento Humano según Ley Servir de los Colaboradores Administrativos en una Gerencia Regional de Madre de Dios, en las preguntas que a continuación se presenta, sírvase elegir una alternativa, marcando con (X), esta técnica es anónima y se le agradece su participación.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Reclutamiento y Selección del Personal					
1. ¿Conoció las bases en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria que realizó la institución?					
2. ¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?					
3. ¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?					
4. ¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la institución fue el adecuado?					
5. ¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?					
6. ¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la institución se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?					
7. ¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?					
8. ¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?					
9. ¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
Capacitación del Personal					
10. ¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
11. ¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
12. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
13. ¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la institución?					
14. ¿Cuándo ingresó a la institución le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?					
15. ¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Desarrollo y Recompensas del Personal					
16. ¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?					
17. ¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?					
18. ¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?					
19. ¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?					
20. ¿El programa de compensación económica es el adecuado?					
21. ¿El programa de servicios sociales que maneja la institución le parece el más adecuado?					

Cuestionario del Desempeño Laboral

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de la información sobre el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso, para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo, conteste todas las preguntas.

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Desempeño Objetivo					
1. Usted siempre va más allá de lo exigido en la cantidad de trabajo que se debe ejecutar normalmente.					
2. Usted realiza bien sus actividades de acuerdo a los medios y procedimientos establecidos					
3. Desarrollo efectivamente mi labor sobresaliendo del resto					
4. Usted logra ejecutar bien su trabajo mediante la racionalización de los recursos					
5. Usted siempre ejecuta su trabajo con exactitud, esmero y orden excepcional					
6. Usted sabe todo lo necesario en relación al cargo o puesto de trabajo que desempeña en la institución.					
7. Usted no pierde oportunidad para aumentar sus conocimientos					
8. Usted es excepcionalmente bien aceptado (a)					
9. Usted es excepcionalmente puntual					
Desempeño Subjetivo					
10. Usted tiene un excelente espíritu de cooperación					
11. Usted tiene gran facilidad para trabajar con los demás					
12. Usted tiene un alto grado de comprensión de las situaciones					
13. Usted utiliza eficientemente los recursos que se le asignan					
14. Usted tiene óptima intuición y capacidad de percepción					
15. Usted siempre tiene muy buenas ideas.					
16. Usted es creativo (a) y original					

Ítems	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
17. Usted posee de gran capacidad para poner en prácticas ideas y proyectos					
18. Usted brinda apoyo y es entusiasta en la atención de los usuarios					
19. Usted siempre muestra empeño, entusiasmo y dedicación en el trabajo					
20. Usted tiene habilidad para aprender velozmente y con un mínimo de supervisión					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGUN LEYSERVIR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y Selección del Personal								
1	¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución?	X		X		X		
2	¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?	X		X		X		
3	¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?	X		X		X		
4	¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la institución fue el adecuado??	X		X		X		
5	¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?	X		X		X		
6	¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la institución se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?	X		X		X		
7	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	X		X		X		
8	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
9	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Capacitación del Personal								
10	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal generará oportunidades de superación?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
12	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		

13	¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la institución?	X		X		X	
14	¿Cuándo ingresó a la institución le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?	X		X		X	
15	¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo y Recompensas del Personal		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?	X		X		X	
17	¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?	X		X		X	
18	¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?	X		X		X	
19	¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?	X		X		X	
20	¿El programa de compensación económica es el adecuado?	X		X		X	
21	¿El programa de servicios sociales que maneja la institución le parece el más adecuado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **VELASQUEZ MORALES MARIA TERESA** **DNI: 23929985**

Especialidad del validador: **Dra. En educación**

 16 de julio del 2022
Dra. Maria Teresa Velasquez Morales
C.P.P. Rea N° 0047

Firma del Experto Informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Objetivo							
1	Usted siempre va más allá de lo exigido en la cantidad de trabajo que se debe ejecutar normalmente.	X		X		X		
2	Usted realiza bien sus actividades de acuerdo a los medios y procedimientos establecidos	X		X		X		
3	Desarrollo efectivamente mi labor sobresaliendo del resto	X		X		X		
4	Usted logra ejecutar bien su trabajo mediante la racionalización de los recursos	X		X		X		
5	Usted siempre ejecuta su trabajo con exactitud, esmero y orden excepcional	X		X		X		
6	Usted sabe todo lo necesario en relación al cargo o puesto de trabajo que desempeña en la universidad	X		X		X		
7	Usted no pierde oportunidad para aumentar sus conocimientos	X		X		X		
8	Usted es excepcionalmente bien aceptado (a)	X		X		X		
9	Usted es excepcionalmente puntual	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño Subjetivo							
10	Usted tiene un excelente espíritu de cooperación	X		X		X		
11	Usted tiene gran facilidad para trabajar con los demás	X		X		X		
12	Usted tiene un alto grado de comprensión de las situaciones	X		X		X		
13	Usted utiliza eficientemente los recursos que se le asignan	X		X		X		

14	Usted tiene óptima intuición y capacidad de percepción	X		X		X	
15	Usted siempre tiene muy buenas ideas.	X		X		X	
16	Usted es creativo (a) y original	X		X		X	
17	Usted posee de gran capacidad para poner en prácticas ideas y proyectos	X		X		X	
18	Usted brinda apoyo y es entusiasta en la atención de los usuarios	X		X		X	
19	Usted siempre muestra empeño, entusiasmo y dedicación en el trabajo	X		X		X	
20	Usted tiene habilidad para aprender velozmente y con un mínimo de supervisión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: VELASQUEZ MORALES MARIA TERESA

DNI: 23929985

Especialidad del validador: Dra. En educación

16 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Dra. Maria Teresa Velasquez Morales
CPP-Req. N° 0047

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGUN LEYSERVIR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y Selección del Personal								
1	¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución?	X		X		X		
2	¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?	X		X		X		
3	¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?	X		X		X		
4	¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la institución fue el adecuado??	X		X		X		
5	¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?	X		X		X		
6	¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la institución se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?	X		X		X		
7	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	X		X		X		
8	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
9	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Capacitación del Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
12	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		

13	¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la institución?	X		X		X	
14	¿Cuándo ingresó a la institución le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?	X		X		X	
15	¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo y Recompensas del Personal		SI	No	SI	No	SI	No
16	¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?	X		X		X	
17	¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?	X		X		X	
18	¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?	X		X		X	
19	¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?	X		X		X	
20	¿El programa de compensación económica es el adecuado?	X		X		X	
21	¿El programa de servicios sociales que maneja la institución le parece el más adecuado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: **BELLIDO ASCARZA YAJHAYDA** **DNI: 40001616**

Especialidad del validador: Dr. Bellido Ascarza Yajhayda

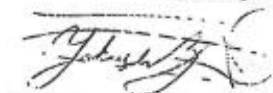
16 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Objetivo							
1	Usted siempre va más allá de lo exigido en la cantidad de trabajo que se debe ejecutar normalmente.	X		X		X		
2	Usted realiza bien sus actividades de acuerdo a los medios y procedimientos establecidos	X		X		X		
3	Desarrollo efectivamente mi labor sobresaliendo del resto	X		X		X		
4	Usted logra ejecutar bien su trabajo mediante la racionalización de los recursos	X		X		X		
5	Usted siempre ejecuta su trabajo con exactitud, esmero y orden excepcional	X		X		X		
6	Usted sabe todo lo necesario en relación al cargo o puesto de trabajo que desempeña en la universidad	X		X		X		
7	Usted no pierde oportunidad para aumentar sus conocimientos	X		X		X		
8	Usted es excepcionalmente bien aceptado (a)	X		X		X		
9	Usted es excepcionalmente puntual	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño Subjetivo							
10	Usted tiene un excelente espíritu de cooperación	X		X		X		
11	Usted tiene gran facilidad para trabajar con los demás	X		X		X		
12	Usted tiene un alto grado de comprensión de las situaciones	X		X		X		
13	Usted utiliza eficientemente los recursos que se le asignan	X		X		X		

14	Usted tiene óptima intuición y capacidad de percepción	X		X		X	
15	Usted siempre tiene muy buenas ideas.	X		X		X	
16	Usted es creativo (a) y original	X		X		X	
17	Usted posee de gran capacidad para poner en prácticas ideas y proyectos	X		X		X	
18	Usted brinda apoyo y es entusiasta en la atención de los usuarios	X		X		X	
19	Usted siempre muestra empeño, entusiasmo y dedicación en el trabajo	X		X		X	
20	Usted tiene habilidad para aprender velozmente y con un mínimo de supervisión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: BELLIDO ASCARZA YAJHAYDA

DNI: 40001616

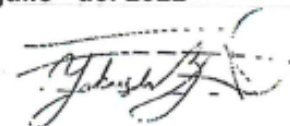
Especialidad del validador: Dr. En Educación

16 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO SEGUN LEYSERVIR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reclutamiento y Selección del Personal							
1	¿Conoce la base en cuanto al proceso de reclutamiento y convocatoria de la institución?	X		X		X		
2	¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?	X		X		X		
3	¿Considera que fue adecuado su proceso de reclutamiento?	X		X		X		
4	¿Considera que el proceso de selección que experimentó al ingresar a la institución fue el adecuado??	X		X		X		
5	¿Considera que es adecuado los métodos usados para la selección del personal?	X		X		X		
6	¿Considera que la asignación de personal en un cargo de cualquier nivel en la institución se realiza teniendo en cuenta una identificación previa de criterios, requisitos o perfiles del cargo?	X		X		X		
7	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su curriculum vitae son importantes para seleccionar al trabajador?	X		X		X		
8	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona?	X		X		X		
9	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Capacitación del Personal							
10	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado para capacitación de personal generará oportunidades de superación?	X		X		X		
11	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?	X		X		X		
12	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?	X		X		X		

13	¿Conoce la misión, visión, valores, organigrama de la institución?	X		X		X	
14	¿Cuándo ingresó a la institución le fue entregado algún documento donde se especifican los elementos indispensables para el desarrollo de las funciones del puesto, políticas y responsabilidades que le permitieran obtener un mejor desempeño de su labor?	X		X		X	
15	¿Cree que los mecanismos de comunicación y diálogo son adecuados y permanentes que permitan mantener un ambiente laboral saludable en la institución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Desarrollo y Recompensas del Personal		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿El proceso que se aplica para la medición de su desempeño es efectuado de manera técnica, objetiva y clara?	X		X		X	
17	¿Los periodos de aplicación de evaluación de su desempeño son frecuentes?	X		X		X	
18	¿La aplicación de la evaluación de su desempeño permite identificar niveles de actuación deseados, necesidades de formación y expectativas del personal de la institución?	X		X		X	
19	¿El objetivo de la evaluación es medir su desempeño como una continuación de una capacitación o entrenamiento?	X		X		X	
20	¿El programa de compensación económica es el adecuado?	X		X		X	
21	¿El programa de servicios sociales que maneja la institución le parece el más adecuado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROMANI CLAROS ALFONSO DNI: 06715414

Especialidad del validador: Dr. Romani Claros Alfonso

16 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante
ALFONSO ROMANI CLAROS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desempeño Objetivo							
1	Usted siempre va más allá de lo exigido en la cantidad de trabajo que se debe ejecutar normalmente.	X		X		X		
2	Usted realiza bien sus actividades de acuerdo a los medios y procedimientos establecidos	X		X		X		
3	Desarrolló efectivamente mi labor sobresaliendo del resto	X		X		X		
4	Usted logra ejecutar bien su trabajo mediante la racionalización de los recursos	X		X		X		
5	Usted siempre ejecuta su trabajo con exactitud, esmero y orden excepcional	X		X		X		
6	Usted sabe todo lo necesario en relación al cargo o puesto de trabajo que desempeña en la universidad	X		X		X		
7	Usted no pierde oportunidad para aumentar sus conocimientos	X		X		X		
8	Usted es excepcionalmente bien aceptado (a)	X		X		X		
9	Usted es excepcionalmente puntual	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Desempeño Subjetivo							
10	Usted tiene un excelente espíritu de cooperación	X		X		X		
11	Usted tiene gran facilidad para trabajar con los demás	X		X		X		
12	Usted tiene un alto grado de comprensión de las situaciones	X		X		X		
13	Usted utiliza eficientemente los recursos que se le asignan	X		X		X		

14	Usted tiene óptima intuición y capacidad de percepción	X		X		X	
15	Usted siempre tiene muy buenas ideas.	X		X		X	
16	Usted es creativo (a) y original	X		X		X	
17	Usted posee de gran capacidad para poner en prácticas ideas y proyectos	X		X		X	
18	Usted brinda apoyo y es entusiasta en la atención de los usuarios	X		X		X	
19	Usted siempre muestra empeño, entusiasmo y dedicación en el trabajo	X		X		X	
20	Usted tiene habilidad para aprender velozmente y con un mínimo de supervisión	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: ROMANI CLAROS ALFONSO

DNI: 06715414

Especialidad del validador: Dr. Romani Claros Alfonso

16 de julio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante
ALFONSO ROMANI CLAROS

Anexo: Solicitud para Autorización de encuesta

Puerto Maldonado, 16 de junio de 2022

CARTA N° 001- 2022-JMLS

Señor:

Ing. Juniors Adolfo Orrego Rodríguez

Gerente de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna Silvestre

PRESENTE. -

**ASUNTO: AUTORIZACION Y/O PERMISO PARA APLICAR
INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez ponerle de conocimiento que vengo realizando la investigación titulada: "la gestión del talento humano según ley servir y el desempeño laboral en una gerencia regional de madre de dios, 2022" y requiero aplicar los instrumentos al personal de las oficinas de la Gerencia Regional Forestal y de Fauna silvestre, motivo por el cual solicito a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de mis objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expreso a usted mis sentimientos de consideración y alta estima

Atentamente,


JENNIFER MARILIN LOPEZ SULLON
DNI: 73235986



Anexo: Datos de Validadores

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

[Aplicativo](#)
[Guía](#)

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
VELASQUEZ MORALES, MARIA TERESA DNI 23020085	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 22/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/08/2016 Fecha egreso: 15/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
VELASQUEZ MORALES, MARIA TERESA DNI 23020085	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 06/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/08/2011 Fecha egreso: 30/08/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
VELASQUEZ MORALES, MARIA TERESA DNI 23020085	MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/03/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

[Aplicativo](#)
[Guía](#)

YAJHAYDA DNI 40001616	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PERU
BELLIDO ASCARZA, YAJHAYDA DNI 40001616	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 23/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BELLIDO ASCARZA, YAJHAYDA DNI 40001616	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 28/10/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
BELLIDO ASCARZA, YAJHAYDA DNI 40001616	CONTADORA PUBLICA Fecha de diploma: 22/11/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO PERU

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

[Aplicativo](#)
[Guía](#)

ROMANI CLAROS, ALFONSO DNI 06715414	Fecha de diploma: 10/11/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ROMANI CLAROS, ALFONSO DNI 06715414	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCIÓN: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 20/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/11/2005 Fecha egreso: 12/02/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ROMANI CLAROS, ALFONSO DNI 06715414	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 16/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 17/08/2011 Fecha egreso: 09/08/2013	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano según Ley Servir y el Desempeño Laboral en una Gerencia Regional de Madre de Dios, 2022.", cuyo autor es LOPEZ SULLON JENNIFER MARILIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANSILLA ANTONIO WILFREDO ARMANDO DNI: 20028763 ORCID 0000-0002-5871-3471	Firmado digitalmente por: WMANSILLAA el 19-08- 2022 18:12:47

Código documento Trilce: TRI - 0420316