



Universidad **César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores  
de una distribuidora de luz de la región Tumbes, 2024**

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Rosales Chiroque, Noemi ([orcid.org/0009-0008-5348-1596](https://orcid.org/0009-0008-5348-1596))

**ASESORAS:**

Dra. Abad Bautista, Leonor ([orcid.org/ 0000-0002-1908-9338](https://orcid.org/0000-0002-1908-9338))

Mgtr. Alban Villarreyes, Victoria Amanda ([orcid.org/ 0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA - PERÚ**

**2024**

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ABAD BAUTISTA LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE LUZ DE LA REGIÓN TUMBES, 2024", cuyo autor es ROSALES CHIROQUE NOEMI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 21 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LEONOR ABAD BAUTISTA DNI: 16414790 ORCID: 0000-0002-1908-9338	Firmado electrónicamente por: ABAUTISTAL el 25- 07-2024 19:11:11

Código documento Trilce: TRI - 0826429

# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROSALES CHIROQUE NOEMI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES DE UNA DISTRIBUIDORA DE LUZ DE LA REGIÓN TUMBES, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
NOEMI ROSALES CHIROQUE DNI: 76552367 ORCID: 0009-0008-5348-1596	Firmado electrónicamente por: RROSALESCH30 el 21- 07-2024 17:59:28

Código documento Trilce: TRI - 0826430

## DEDICATORIA

A mis queridos padres, por su apoyo, tiempo y comprensión en este proceso por lograr el desarrollo profesional y personal.

**Noemi**

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento muy especial a los asesores por la enseñanza impartida durante el desarrollo del cual me ha permitido obtener muchos conocimientos que benefician en la aplicación del campo laboral y en contribución de la sociedad.

***Noemi***

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR .....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	9
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN .....	19
V. CONCLUSIONES .....	24
VI. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS .....	26
ANEXOS .....	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión talento humano y la relación con desempeño laboral .....	12
Tabla 2. Gestion del talento humano sus niveles de las dimensiones .....	13
Tabla 3. El desempeño laboral sus niveles de las dimensiones .....	14
Tabla 4. Prueba de normalidad .....	15
Tabla 5. Gestión talento humano, sus dimensiones y la relación con desempeño laboral.....	16

## RESUMEN

La investigación sostuvo su propósito en analizar relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes. El enfoque cuantitativo adopto este estudio, el tipo básico y con diseño no experimentado, correlacional descriptivo el nivel y corte transversal. Su población total incluyó 79 trabajadores, seleccionó muestra de 66 individuos. Aplicó para recolección de datos la encuesta y como instrumento cuestionario. ODS 8 crecimiento económico y su trabajo decente destacaron en la investigación. Los resultados dimensiones gestión talento humano y desempeño laboral encontraban nivel medio. Su correlación entre las dimensiones gestión talento humano y desempeño laboral reveló relación positiva moderada, moderada baja, encontraron coeficientes de correlación de Spearman de 0,286, 0,336, 0,345 y 0,635, todos ellos estadísticamente significativos. Esto indica que se identificó una relación positiva moderada y significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores. Específicamente, coeficiente correlación Spearman fue de 0,513 con un valor p de 0,000. Estos resultados llevaron a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Además, determinó que aproximadamente el 35% del desempeño laboral puede explicarse por la gestión del talento humano.

**Palabras clave:** talento humano, desempeño laboral, distribuidora de luz.



## ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the relationship between human talent management and job performance of workers at a light distributor in the Tumbes region. The quantitative approach adopted in this study, the basic type and with an untested design, descriptive correlational level and cross-sectional. Its total population included 79 workers, a sample of 66 individuals was selected. He applied the survey technique for data collection and the questionnaire as an instrument. SDG 8 economic growth and decent work stood out in the research. The results of the human talent management and job performance dimensions were at a medium level. Their rating between the human talent management and job performance dimensions reveals a moderate positive relationship, moderately low, they found Spearman rating coefficients of 0.286, 0.336, 0.345 and 0.635, all of them statistically significant. This indicates that a moderate and significant positive relationship was identified between human talent management and workers' job performance. Specifically, the Spearman rating coefficient was 0.513 with a p value of 0.000. These results led to rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. Furthermore, estimates that approximately 35% of job performance can be explained by human talent management.

**Keywords:** human talent, job performance, light distributor.

## I. INTRODUCCIÓN

Su ámbito empresarial, administración del recurso humano se convierte relevante y con mucha esencia para la perfección y sobre todo la continuidad de las empresas. Dentro de este contexto, el rendimiento laboral de los empleados ha demostrado ser crucial para alcanzar los objetivos corporativos, especialmente en sectores altamente regulados y de servicio público, como la industria electrificación. La eficacia operativa, servicio calidad y la forma de satisfacción del cliente han dependido en gran medida del compromiso, la competencia y la motivación de los empleados en toda la cadena de valor. En este tipo de industrias, en lo sucesivo el papel fundamental es gestionar talento humano para garantizar su servicio de calidad, la eficacia operativa, el cliente satisfecho sobre todo en el cumplimiento de su actividad en la relación que las organizaciones enfocan sus procesos (Rodríguez y López, 2021).

La línea de Responsabilidad Social Universitaria de la presente investigación está estrechamente vinculada con la ODS es decir con el objetivo de desarrollo sostenible 08 que relaciona el Crecimiento económico y su trabajo decente (ODS 8), del modo que el progreso económico y la iniciativa empresarial están estrechamente ligados, además, el emprendimiento puede ser una herramienta poderosa para la inclusión económica, al ofrecer oportunidades a grupos marginados (Brush et al., 2020). La caracterización del problema en relación con la investigación que trata de una distribuidora de luz de la región tumbes y su gestión del talento humano, esta implicaba varios aspectos claves que necesitaban ser analizados. Se comenzó por examinar el contexto organizacional en el que operaba la distribuidora de luz, considerando factores como la infraestructura eléctrica, la competencia en el mercado, la regulación gubernamental y las expectativas de los clientes (Moncayo y coronel, 2020).

En este contexto, esta investigación analiza estas variables en una distribuidora de luz de la región; no solo proporcionó el entendimiento o comprensión de muchas formas o maneras que impulsan el desempeño laboral en el sector de energía, sino que también ofreció recomendaciones sobre las prácticas

para mejorar las ideas claves que maneja todas las organizaciones (Gonzales y Díaz, 2020).

Para este estudio, se planteó: ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?, por consiguiente, los problemas específicos: ¿De qué manera gestión de talento humano en su dimensión de incorporación se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes? ¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión de aplicación se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes? ¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión de compensación se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes? ¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión de desarrollo y mantenimiento se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?

La justificación teórica se sustenta por aplicar los conocimientos adquiridos en el tiempo estudios en Universidad César Vallejo, sobre todo en cursos relacionados a la Gestión pública, puesto que servirá para analizar el escenario planteado; así mismo se justifica de manera práctica al momento de contemplar escenarios reales; de impacto social significativo, ya que está directamente relacionado con la eficacia y su excelente prestación al servicio social. Además, influirá positivamente en la percepción de la comunidad sobre dichos servicios. Metodológicamente, al presentar el proyecto, utilizaremos el método científico, que incluirá una extensa cuantificación. Esto nos permitirá contribuir de manera efectiva a las actividades del estudio sobre las variables tratadas y sus dimensiones del rubro para empresas distribuidoras de electricidad.

Objetivo General es analizar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes, 2024; por consiguiente, el(los) objetivo(s) específico(s): 1. Determinar la relación entre la dimensión incorporación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes. 2. Determinar la

relación entre la dimensión aplicación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes. 3. Determinar la relación entre la dimensión compensación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes. 4. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes.

Antecedentes internacionales como, Agencia Internacional Energía (2022) publicó "Mejores Prácticas en el talento de las personas en empresas de energía Eléctrica: Una Perspectiva Global - Colombia", la investigación examina buenas prácticas de talento de los trabajadores para servicios eléctricos - todo el mundo, ofreciendo valiosas ideas para contextos locales, el objetivo primordial de la investigación es examinar y comprender los desempeños de humanos talentoso en energía eléctrica; su metodología es una meticolosa análisis de literatura sobre la administración del humano talentoso eléctrico, junto con realización entrevistas en profundidad líderes y profesionales de personal organizacional relevantes, los resultados obtenidos del estudio proporcionan una visión clara de prácticas relevantes de humano talentoso de energía eléctrica, en conclusión, esta investigación destaca la importancia crítica administrativa efectiva de las personas talentosas con éxito sostenible en organizaciones de energía eléctrica.

Del mismo modo, en el ámbito internacional, los investigadores Smith y Johnson (2020) en su estudio "Impacto del desarrollo sostenible, tecnológico en la administración de Fuerzas Laborales en la Distribución eléctrica: Lecciones Países Desarrollados", objetivo del estudio fue analizar cómo desarrollo sostenible y tecnológico está afectando la administración de fuerzas laborales en la distribución de energía eléctrica en países desarrollados, su metodología se basó en el estudio exhaustivo que combinó métodos cualitativos y cuantitativos. Realizaron revisiones de literatura para comprender el estado actual del desarrollo sostenible y tecnológico en la distribución de energía eléctrica, los resultados de la investigación revelaron varios hallazgos importantes. En primer lugar, se identificaron diversas tecnologías emergentes, como la automatización y la inteligencia artificial, que están transformando rápidamente la forma en que se administra el trabajo en la distribución de energía eléctrica, en conclusión, el desarrollo sostenible y

tecnológico está teniendo un impacto significativo en la administración de fuerzas laborales en la distribución de energía eléctrica en países desarrollados.

Para el ámbito nacional la investigación de Vilcape, Tocas y Mora (2024) de la National University of Saint Augustine titulada "Correlación entre el talento humano administrado para optimización trabajo asociado socialmente Lima Metropolitana", su objeto principal es investigar su semejanza de los trabajadores talentoso y su rendimiento asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana, su método es cuantitativa correlacional mediante enfoque transversal, empleando 157 empleados de tres organizaciones sin ánimo de lucro, la información se recopiló por medio de las encuestas que son instrumentos revisión personalizados para las variables examinadas. Los resultados mostraron positiva correlación de moderada intensidad (Rho de Spearman = 0.299) ( $p=0.000$ , siendo  $p < 0.05$ ) entre las variables. En síntesis, demostró la relación positiva de magnitud leve de las variables en entidades sin ánimo de lucro, contexto en el cual se enfocó este estudio analizado.

Los autores González y Pérez (2023) también se centran en relación a estas variables de industria eléctrica. Sobre su título Evalúa la eficacia de programas de formación en organizaciones de distribución de energía eléctrica en la región andina, realizado por una entidad educativa regional en colaboración con empresas del sector en Perú, Ecuador y Bolivia, investiga los efectos de los temas de instrucción de empleabilidad en esta zona, su objetivo principal del estudio, justipreciar sobre los programas de formación su eficacia de empresas distribuidoras energía eléctrica en región Andina, su método utiliza un enfoque mixto cuantificados y cualitativos, los resultados obtenidos revelaron que los programas de formación en las organizaciones que distribuyen energía eléctrica región andina tienen un impacto positivo los empleados, las conclusiones mencionan que los programas de formación utilizan herramientas de gran efecto para incrementar el rendimiento y la competitividad Andina.

Por otro lado, a nivel nacional también se destaca la investigación de Sánchez y Díaz (2020) titulada "Impacto de la regulación laboral en las organizaciones de energía eléctrica y su desempeño laboral del contexto peruano".

Este estudio, llevado a cabo por una universidad nacional, examina cómo la regulación laboral afecta el rendimiento laboral y el talento de los trabajadores en su gestión - distribución eléctrica – Perú, su objeto principal de la investigación fue examinar su impacto de regulación laboral en las organizaciones de energía eléctrica en el contexto peruano, centrándose específicamente en la influencia del desenvolvimiento de labores, su metodología se utilizó un enfoque mixto que combinó métodos cuánticos y cualitativos, el resultado mostrado fue que la regulación laboral tiene un impacto significativo del recurso humano desde práctica y eficiencia laboral las organizaciones energía eléctrica en el Perú, su conclusión expresa la importancia de considerar el impacto de la regulación laboral al diseñar reglas y sobre el capital humano practicas organizaciones de energía eléctrica en el Perú.

Los conceptos o bases teóricas García y Fernández (2021) de estas 02 variables en discusión ha precisado desde Teoría Capital del hombre del cual define, sugiere que la inversión en lo concerniente al talento de trabajadores en la educación, la capacitación, el desarrollo profesional, conduce a un mayor desempeño laboral y a un aumento de la productividad. Las Teoría de la Motivación según García y Fernández (2021) estudio y examino cómo los incentivos, la satisfacción de las necesidades y la autonomía pueden influir en los ánimos de los trabajadores, así como también en su desempeño laboral. Otras Teorías como la del Compromiso Organizacional según Pérez y Rodríguez (2020) afirmaron que es el límite en que los trabajadores se sienten identificados sobre todo con los objetivos y la cultura de las empresas además su nivel de satisfacción y lealtad, influyen en su desempeño laboral.

La Teoría del Intercambio Social como lo precisaron López y Martínez (2020), esta teoría examina las relaciones entre empleados y organizaciones, argumentando que los empleados que perciben un intercambio justo y equitativo de recursos y beneficios tienden a tener un mejor desempeño laboral y un mayor compromiso organizacional. En este marco también entra a tallar el conocimiento en su teoría de la gestión para los investigadores Martínez y Sánchez (2022) exploró cómo la gestión efectiva del conocimiento dentro de una organización

puede mejorar el desempeño laboral al facilitar la adquisición, transferencia y aplicación de conocimientos relevantes.

El Aprendizaje Organizacional, se centró en las empresas que obtienen, comparten y poseen la ciencia del conocimiento adaptándose a su entorno - mejorar su desempeño. Explorar cómo las prácticas de aprendizaje organizacional influyen avanzando su talento laboral y su desempeño en el trabajo puede proporcionar perspectivas valiosas (Aranda y Sánchez 2023). Seguido el concepto de la Calidad Total, sostuvo que en las empresas hablar de aspectos de calidad, incluye una gestión de los trabajadores y su talento es principal para lograr objetivos a largo plazo. Explorar cómo los principios de la calidad total se aplican - administración del talento de los trabajadores y el impacto en el rendimiento de los trabajadores puede ser relevante (Gómez y Torres, 2021).

La inteligencia Emocional, examino como, influyen tanto en rendimiento de los trabajadores como sus relaciones con el entorno desde el lugar donde laboran (Ruiz y Herrera, 2020). Teoría del Liderazgo Transformacional, menciona que los dueños del proceso se inspiran, son líderes y son entes motivadores hacia la consecución de objetivos compartidos pueden mejorar significativamente el rendimiento de sus labores y tratan de satisfacer su jornada en la organización (González & Fernández, 2020). La Diversidad e Inclusión, examino la inclusión de todas las personas en la organización, pueden afectar el desempeño laboral y la innovación (Díaz y Gutiérrez, 2022). Se precisa que el Empoderamiento, se centró en cómo el empoderamiento de los empleados, a través de la delegación de responsabilidades, su cooperación para tomar decisiones y la entrada a recursos y apoyo, puede influir en su motivación y desempeño laboral (Ramírez y Soto, 2023). Teoría de la Justicia Organizacional examinó cómo las percepciones de justicia en el lugar de trabajo, incluida la distributiva, procedimental e interaccional, afectan el compromiso de estas dos variables (Martínez y Pérez, 2021).

La Teoría del Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal sugiere responsabilidades personales para influir de manera notable en el bienestar. Este concepto destaca importancia gestionar de manera efectiva tanto las demandas laborales como las responsabilidades fuera del ámbito laboral para mantener un

estado de bienestar general. La investigación realizada por Torres y Castro (2020) respalda esta idea, destacando la relevancia de este equilibrio para el éxito tanto profesional como personal. El Ciclo de Vida Laboral, esta definición examinó cómo las necesidades, motivaciones y expectativas de los empleados cambian a lo largo de su carrera profesional, y cómo estas pueden influir en su desempeño laboral y compromiso organizacional (Sánchez y Flores, 2019). Según Herrera y Gómez (2022), la teoría de la Resiliencia Organizacional, se centró en cómo las organizaciones pueden adaptarse y recuperarse de situaciones adversas o cambios inesperados, y cómo esto puede afectar el desempeño y la capacidad de recuperación de los empleados.

El GTH en la organización o llamado gestión del talento humano para lograr sus objetivos estratégicos. Implica maximizar el potencial humano y crear un entorno que fomente el compromiso y el rendimiento laboral. Además, indican que existen diversos modelos teóricos ofrecen enfoques, como el modelo de atracción, retención de talento, enfoque gestión del ciclo de vida del empleado (Herrera y Gómez, 2022). Relación entre las variables que estamos tratando, asociada de manera directa al desempeño de los empleados. Esto se logra mediante el desarrollo de habilidades, la creación de un clima laboral positivo (Aranda y Sánchez 2023). Conforme los investigadores Herrera y Gómez (2022), indica que su influencia por serie de factores incluidos su motivación, el liderazgo, su ambiente empresarial, los profesionales que poseen oportunidades de desarrollo.

Estrategias para potenciar el incremento de labores mediante la gestión las personas con talento incluyen diversas acciones. Entre ellas se encuentran la implementación de programas destinados, la promoción de cultura empresarial enfocada en el logro y la cooperación, la creación de oportunidades para el avance profesional y el desarrollo personal, así como el reconocimiento y la recompensa del trabajo excepcional. Este enfoque, delineado por Herrera y Gómez (2022), enfatiza la relevancia del personal talentoso de gran efecto para innovar su labor y promover un ambiente de trabajo satisfactorio y productivo.

El compromiso organizacional se define como el lazo emocional y cognitivo que une a los empleados con su empresa. Contribuyen al éxito de la organización



y a permanecer en ella a largo plazo. Por otro lado, la gestión del rendimiento implica establecer expectativas claras, ofrecer retroalimentación de manera regular y reconocer el rendimiento excepcional. Este enfoque busca mejorar tanto el rendimiento individual como el organizacional mediante la evaluación y el desarrollo continuo de los empleados. Este marco conceptual, delineado por Herrera y Gómez (2022), subraya la importancia de estos aspectos para el funcionamiento eficaz de una empresa.

Además, otros conceptos relevantes abordados en la investigación incluyen una organización con buen clima para la cual la parte psicológica también influye predominante a la organización y su impacto en las actitudes, el comportamiento y los trabajadores en su rendimiento. Un buen escenario favorable fomenta compromiso y satisfacción de trabajadores, destacando así relevancia cultivar un entorno de trabajo positivo y motivador para el éxito. A esta investigación se planteó la hipótesis general alternativa (Ha): Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.

## II. METODOLOGÍA

**Tipo, enfoque y diseño de Investigación:** Básico su tipo porque dedica a ampliar y profundizar la comprensión de las variables investigadas. Por esta razón, Hernández y colaboradores (2020) señalan que se centra en adquirir conocimientos especializados mediante la evaluación de los elementos más destacados e importantes de sus variables. En lo cuantitativo, su enfoque probamos las hipótesis formuladas en la investigación mediante un manejo adecuado de la estadística de datos. Su diseño del estudio es de naturaleza no experimental, centrado en correlación de enfoque transversal. Su estudio es descriptivo, es transversal el corte, los instrumentos de exploración aplicaron un solo momento temporal. Seguidamente, se describen los componentes claves: M, que corresponde a la muestra obtenida en el estudio; V1, que denota gestión del talento humano; V2, que refiere a desempeño laboral; r que establece el índice de correlación entre estas dos variables.

**Las variables / Categorías:** Para la variable 1, Martínez y Sánchez (2020) conceptualizan gestión talento humano a modo los procedimientos, tácticas, métodos diseñados en seleccionar, desplegar, incentivar, mantener y administrar de manera eficiente a los colaboradores de una empresa. La definición operacional de esta variable incluye la incorporación, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento como dimensiones. En cuanto, variable 2, Rodríguez y López (2021) definen la efectiva labor del trabajador como el desempeño de funciones y deberes dentro de una entidad empresarial, abarcando elementos como su ejecución de tareas de manera excelente. Su definición operacional incluye las dimensiones de eficiencia, eficacia y relaciones interpersonales.

**La población y muestra:** los individuos que pertenecen a la organización; según Hernández et al. (2020), esta elección se basa en que estos empleados son directamente responsables y ejecutan actividades operativas, gestionando directamente los aspectos relacionados. La muestra, conforme Hernández (2020), se define como un segmento específico de la población utilizado para tomar disposiciones razón toda población. En esta tesis en particular, se ha establecido que la muestra debe abarcar todos los empleados que serán encuestados para este caso su población 79 y con el tamaño muestra de una población conocida la muestra es de 66. Inclusivos: Considera a los trabajadores del servicio público con tiempo de trabajo 6 meses como mínimo. Considera a los trabajadores del servicio

público de las unidades jerárquicas que tienen mayor noción. Aquellos trabajadores cuyo consentimiento informado aceptaron. Excluidos: Trabajadores del servicio público con contrato temporal de locación de servicios. Trabajadores del servicio público menores a 6 meses de tiempo de trabajo. Aquellos colaboradores que desistieron la acción informada.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos:** Alfa-Cronbach utilizada para su coeficiente, dado los resultados se consideran aceptables dentro del rango de 0,70 a 0,90. Por lo tanto, evaluó la confiabilidad mediante una prueba piloto administrada a 20 participantes utilizando cuestionarios con escala Likert. Los datos fueron recolectados mediante el uso de encuestas como técnica principal, y la herramienta ideal utilizada que permitió recopilar la información fue el cuestionario. Utilizando Likert para cada ítem de la variable 1: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Y cinco opciones de frecuencia en la variable 2: Deficiente (1), Regular (2), Bueno (3), Muy bueno (4) y Excelente (5). Posteriormente el instrumento fue autorizado sobre juicio de expertos y llevado a cabo con prueba piloto para evaluar su fiabilidad, y acabo la ejecución del instrumento seleccionado para recopilar los datos, seguido se procedió a codificar y tabular los datos obtenidos. Finalmente, se empleó el software Statistics Spss v29.

**Métodos para el análisis de datos:** Para el estudio, se utilizaron métodos para dato que incluyen exámenes estadísticos descriptivos. Se utilizará el software estadístico v.29 SPSS para procesar los datos y generar tablas y gráficos que presenten cantidades y porcentajes. Los resultados obtenidos servirán de base para formular conclusiones que consideren los objetivos planteados y los datos recopilados. El análisis del estudio nos permitirá contrastar directa y absolutamente las hipótesis, lo que nos llevará a elaborar conclusiones generales sobre todo el proceso de investigación. Se utilizó el método de Kolmogórov-Smirnov para realizar prueba normal, superaba los cincuenta participantes en la muestra. Posteriormente, basándose en los resultados obtenidos, aplicó coeficiente Spearman de correlación para examinar relaciones, abarcando desde los objetivos específicos hasta los generales del estudio.

**Aspectos éticos:** Se atendieron con especial consideración los aspectos éticos fundamentales que guían cada etapa del proceso científico, considerando la preservación del anonimato desde el inicio del estudio, se realizó la participación

voluntaria de los usuarios, sin coerción alguna, incentivándolos respecto al valor del estudio. Además, garantizará la confidencialidad para la información recogida, los cuales no serán divulgados ni revelados para ningún otro propósito. Los beneficios de la investigación se expresan en la maximización de las ventajas y la reducción de los riesgos para los participantes, asegurando así un ambiente de estudio seguro y amable. La no maleficencia se manifiesta en la cuidadosa evaluación de cualquier posible riesgo, evitando así daños físicos, psicológicos o emocionales, aunque sean mínimos, en los participantes. En lo que respecta a la equidad, se garantiza una distribución justa de los recursos y ventajas de la investigación entre todos los colaboradores, evitando cualquier arquetipo discriminatorio. Se asegura que cada individuo tenga un acceso equitativo a los beneficios obtenidos del estudio. La imparcialidad en la selección de participantes y la distribución de recursos promueve una investigación justa y ética.

### III. RESULTADOS

El **objetivo general** analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes; valorado desde la presente tabla con Rho de Spearman:

**Tabla 1.**

*Gestión talento humano y la relación con desempeño laboral*

		Variable 1: Gestión Talento Humano	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spear man	Coeficien te de correlació n	1,000	,513**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	66	66
	Coeficien te de correlació n	,513**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	66	66

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

**Nota.** SPSS v. 29 datos obtenidos

La tabla presenta datos estadísticos basados en el coeficiente de correlación de Spearman, que revela correlación positiva moderada de 0.513 entre las variables analizadas. Esta relación es significativa, con un valor de p de 0.000, menor que 0.01, cumpliendo con el criterio establecido ( $p < 0.01$ ) y alcanzando un nivel de confianza del 99%.

Conforme la dispersión de gestión de talento humano con el desempeño laboral muestra coeficiente de determinación  $R^2$  es de 0.3558. Esto indica que el 35.58% de la variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por la variable de gestión del talento humano. El desempeño laboral depende en un 35.58% de cómo se gestione el talento humano. Por lo tanto, el 64.42% restante de la variabilidad en el desempeño laboral está influenciado por otros factores no considerados en el modelo o medida. Como **resultado** del Rho de Spearman y su dispersión, **se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis**

**alternativa (Ha)**, lo que indica que **existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables según los resultados obtenidos**. En el estudio, se examina los datos teniendo en cuenta niveles y rangos con el fin de evaluar las dimensiones mediante la baremación del instrumento que utiliza Likert. Esta escala de puntuaciones proporciona base para interpretación de resultados. Inicialmente, contextualiza las variables, lo que permite determinar con precisión los resultados correspondientes a cada uno de los objetivos planteados.

**Tabla 2.**

*Gestion del talento humano sus niveles de las dimensiones*

Dimensión	Nivel	Rango	f	%
Incorporación	Bajo	4-9	1	2%
	Medio	10-15	22	33%
	<b>Alto</b>	<b>16-20</b>	<b>43</b>	<b>65%</b>
	Total		66	100%
Aplicación	Bajo	2-4	1	2%
	Medio	5-7	20	30%
	<b>Alto</b>	<b>8-10</b>	<b>45</b>	<b>68%</b>
	Total		66	100%
Compensación	Bajo	2-4	2	3%
	Medio	5-7	29	44%
	<b>Alto</b>	<b>8-10</b>	<b>35</b>	<b>53%</b>
	Total		66	100%
Desarrollo y mantenimiento	Bajo	2-4	3	5%
	Medio	5-7	26	39%
	<b>Alto</b>	<b>8-10</b>	<b>37</b>	<b>56%</b>
	Total		66	100%

*Nota.* Administrado a los empleados de una distribuidora de luz

Su dimensión de **Incorporación** conforme la tabla exhibe niveles que son 2% en bajo, 33% en medio y 65% en alto. Respecto a la dimensión de **Aplicación**, los porcentajes son 2% en bajo, 30% en medio y 68% en alto. En la dimensión de **Compensación**, se observa un 3% bajo, 44% medio y 53% alto. Finalmente, la

dimensión de **Desarrollo y Mantenimiento** muestra un 5% en bajo, 39% en medio y 56% en alto. Basado en el análisis, podemos concluir que predomina el nivel alto sobre la variable 1, con siguientes resultados: el nivel bajo representa un 3%, 37% medio y 60% en nivel alto.

**Tabla 3.**

*El desempeño laboral sus niveles de las dimensiones*

Dimensión	Nivel	Rango	f	%
Eficiencia	Bajo	4-9	2	3%
	<b>Medio</b>	<b>10-15</b>	<b>33</b>	<b>50%</b>
	Alto	16-20	31	47%
	Total		66	100%
Eficacia	Bajo	3-6	5	8%
	Medio	7-10	17	26%
	<b>Alto</b>	<b>11-15</b>	<b>44</b>	<b>67%</b>
	Total		66	100%
Relación interpersonal	Bajo	3-6	4	5%
	Medio	7-10	30	44%
	<b>Alto</b>	<b>11-15</b>	<b>32</b>	<b>51%</b>
	Total		66	100%

*Nota.* Administrado a los empleados de una distribuidora de luz

Su dimensión de **eficiencia** en función a la tabla revela un 3% se sitúa en el nivel bajo, un 50% en el nivel medio y un 47% alto. En cuanto su dimensión de **eficacia**, se observa un 8% en el nivel bajo, un 26% en el nivel medio y un 67% alto. Por último, la **relación interpersonal**, esta dimensión, el 5% es bajo, el 44% medio y el 51% en alto.

Basándonos en el análisis realizado, podemos deducir que prevalece el nivel alto el desempeño laboral, esta variable con resultados siguientes: el nivel bajo representa un 5%, 40% medio y un 55% nivel alto.

**Tabla 4.***Prueba de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Gestión del talento humano</b>	<b>,121</b>	<b>66</b>	<b>,018</b>
Incorporación	,180	66	,000
Aplicación	,186	66	,000
Compensación	,202	66	,000
Desarrollo y mantenimiento	,197	66	,000
<b>Desempeño laboral</b>	<b>,133</b>	<b>66</b>	<b>,005</b>

*Nota.* SPSS v. 29 datos obtenidos

Tras examinar los datos y considerando una muestra de más de 50 individuos, se aplica Kolmogórov-Smirnov para la prueba. Los resultados indican que las variables no tienen distribución normal, sugiere que los datos son no paramétricos. Los valores p obtenidos fueron 0.018 en V1 "Gestión del talento humano", 0.005 para V2 "desempeño laboral", y 0.000 para sus respectivas dimensiones, todos por debajo del umbral de 0.05. Esto lleva a la decisión de utilizar el coeficiente correlación Rho de Spearman para evaluar los coeficientes y porcentajes de correlación entre estas variables y sus dimensiones.



**Tabla 5.***Gestión talento humano, sus dimensiones y la relación con desempeño laboral*

		Incorporación	Aplicación	Compensación	Desarrollo y mantenimiento	Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Incorporación	Coeficiente de correlación	1,000	,630**	,299*	,363**	,286*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,015	,003	,020
		N	66	66	66	66	66
	Aplicación	Coeficiente de correlación	,630**	1,000	,434**	,250*	,336**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,043	,006
		N	66	66	66	66	66
	Compensación	Coeficiente de correlación	,299*	,434**	1,000	,274*	,345**
		Sig. (bilateral)	,015	,000	.	,026	,005
		N	66	66	66	66	66
	Desarrollo y mantenimiento	Coeficiente de correlación	,363**	,250*	,274*	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	,003	,043	,026	.	,000
		N	66	66	66	66	66
	<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>,286*</b>	<b>,336**</b>	<b>,345**</b>	<b>,635**</b>	<b>1,000</b>
		<b>Sig. (bilateral)</b>	<b>,020</b>	<b>,006</b>	<b>,005</b>	<b>,000</b>	<b>.</b>
		<b>N</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>66</b>

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

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* SPSS v. 29 datos obtenidos

En el análisis estadístico, se detecta una correlación positiva baja entre dimensión incorporación y variable de desempeño laboral, reflejada en un coeficiente Rho de Spearman de 0.286. Esta correlación resulta significativa, ya que el valor p es de 0.020, menor al umbral de 0.05. Esto cumple con el criterio establecido ( $p < 0.05$ ) con un nivel de confianza del 99%, lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, se identifica una correlación positiva moderada entre las dimensiones de aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento con la variable de desempeño laboral. Los coeficientes Rho de Spearman para estas correlaciones fueron 0.336, 0.345 y 0.635, respectivamente. Todas estas correlaciones son significativas, con valores p de 0.006, 0.005 y 0.000, respectivamente, todos por debajo del umbral de 0.01. Esto confirma que las relaciones son estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 99%.

Por cada una de las dimensiones de la variable 1 podemos concluir que, se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ), se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), lo que indica que existe una asociación significativa entre las dimensiones evaluadas (incorporación, aplicación, compensación, desarrollo y mantenimiento) y desempeño laboral, según resultados obtenidos.

Para el **objetivo 1** determinar la relación entre la dimensión incorporación y el desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes. Se presenta los resultados conforme la dispersión y evaluación para determinar como la incorporación influye en el desempeño en el trabajo indica coeficiente de determinación  $R^2$  igual a 0.0948. Esto significa, 9.48% de variabilidad en el **desempeño laboral** puede explicarse por la dimensión de **incorporación**. En otras palabras, el desempeño laboral depende en un 9.48% de cómo se mida o valore la dimensión de **incorporación**. Por lo tanto, el 90.52% restante de la variabilidad en el desempeño laboral está influenciado en factores distintos excluidos al modelo de estudio.

Para el **objetivo 2** determinar la relación entre la dimensión aplicación y el desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes. Se presenta los resultados conforme la dispersión y

evaluación para determinar cómo la aplicación influye en el desempeño laboral indica coeficiente de determinación  $R^2$  es igual a 0.1719. Esto significa, 17.19% de variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por la **dimensión de aplicación**. En otras palabras, el desempeño laboral depende en un 17.19% de cómo se mida o valore la **dimensión de aplicación**. Por lo tanto, el 82.81% restante de la variabilidad en el desempeño laboral está influenciado con distintos factores excluidos en el estudio.

Para el **objetivo 3** determinar la relación la relación entre la dimensión compensación y el desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes. Se presenta los resultados conforme la dispersión y evaluación para determinar cómo la compensación influye en el desempeño laboral, indica que el coeficiente de determinación  $R^2$  igual a 0.2397. Esto significa, 23.97% de variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por la **dimensión de compensación**. En otras palabras, el desempeño laboral depende en un 23.97% de cómo se mida o valore la **dimensión de compensación**. Por lo tanto, el 76.03% restante de la variabilidad en el desempeño laboral está influenciado con distintos factores excluidos en el estudio.

Para el **objetivo 4** determinar la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento y el desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes. Se presenta el resultado conforme la dispersión y evaluación para determinar cómo el desarrollo y mantenimiento influye en el desempeño laboral, indica que el coeficiente de determinación  $R^2$  igual a 0.4575. Esto significa, 45.75% de variabilidad en el desempeño laboral puede explicarse por su dimensión 4 del **desarrollo y mantenimiento**. En otras palabras, el desempeño laboral depende en un 45.75% de cómo se mida o valore la **dimensión de desarrollo y mantenimiento**. Por lo tanto, el 54.25% restante de la variabilidad en el desempeño laboral está influenciado con distintos factores excluidos en el estudio.

#### IV. DISCUSIÓN

Se cotejaron en la presente investigación con las teorías y estudios previos expuestos en su marco teórico.

El **objetivo principal de investigar la correlación entre variable 1 y variable 2** reveló una relación positiva moderada y significativa. El coeficiente de correlación Spearman fue de 0.513, con un valor p de 0.000, lo que indica una confianza total y confirma que la variable 1 influye significativamente en el desempeño laboral. Además, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue de 0.3558, lo que sugiere que el 35.58% del rendimiento laboral puede atribuirse a la gestión del talento humano, mientras que el 64.42% restante se debe a otros factores. Estos resultados destacan que la organización no logra integrar eficazmente la gestión talento humano con desempeño laboral de sus empleados para alcanzar completamente sus metas institucionales. En el contexto de las dimensiones de la **variable 1 y variable 2**, y considerando una muestra de más de 50 individuos, se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para evaluar la distribución de los datos. Los resultados indicaron que las variables no siguen una distribución normal y son de naturaleza no paramétrica, ya que los valores p obtenidos fueron 0.018 para la variable 1, 0.005 para la variable 2 y 0.000 para sus respectivas dimensiones, todos menores a 0.05. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para calcular los coeficientes y porcentajes de las correlaciones entre estas variables.

Resultados semejantes nos refiere Vilcape et al. (2024) donde la correlación entre el talento humano administrado para optimización trabajo asociado socialmente Lima Metropolitana, ha precisado que para el desempeño laboral implementan programas de control de calidad para asegurar que todos los procedimientos de mantenimiento cumplan con los estándares establecidos, así como también la seguridad Operacional se aplicaron estrictos protocolos de seguridad para proteger a los trabajadores y al público durante las operaciones de mantenimiento.

Respecto al **objetivo específico primero relacionado con nivel de la dimensión, empezando con la incorporación**, examinó teniendo en cuenta

principalmente precisado por Rodríguez et al. (2021) fundamentó que la industria tiene rol esencial gestionar incorporación de nuevos colaboradores para garantizar servicio eficiente y eficaz de manera operativa. La dimensión incorporación frente al desempeño laboral conforme tabla 2, está en 65% alto, en 33% medio y 2% bajo por lo que refiere una distribuidora de luz en la región Tumbes, formula **incorporación** de nuevos trabajadores de alto nivel; indicador que conlleva afirmar que la entidad en la región respecto a su indicador tiene valor significativo en la dimensión; se tomó los resultados conforme tabla 4 de Kolmogórov-Smirnov de su prueba normalidad, observó variable 1, dimensión **incorporación** tienen distribución no normal y sus datos son no paramétricos debido que variable 1 el  $p = 0.000$  y variable 2 el  $p = 0.005$ , resultados menores a 0.05. Frente a ello la agencia internacional de energía (2022) en su publicación refiere un hecho principal el ejercicio de incorporación equivalente a la buena práctica de talento de trabajadores del servicio eléctrico, ofreciendo valiosa idea para contextualizar labor en la localidad.

Asi mismo coincide Vilcape et al. (2024), en su semejanza entre talento humano y administración debe haber un proceso consistente conlleve contratar factiblemente nuevos colaboradores, asumiendo buenas estrategias para selección y sobre todo para cumplimiento de objetivos trasados; hecho similar define Gonzales et al. (2023) donde evaluó eficacia de programas para incorporación y formación en empleabilidad de zonas y sectores tanto en Ecuador y Bolivia estos efectos resultaron impacto positivo para empresas de energía y sobre todo para trabajadores; al comparar resultados con antecedentes y teorías relacionadas con dimensión incorporación, observa necesidad imperativa para distribuidoras de luz en el norte del Perú de realizar trabajo continuo.

Respecto al **segundo objetivo específico relacionado con nivel dimensión aplicación**, examinó teniendo en cuenta principalmente lo precisado por Gonzales et al. (2023) fundamentó que prevaleció la identificación de puestos vacantes y análisis de habilidades y competencias necesarias para cada trabajador, planeación de fuerza laboral, determinación de necesidades futuras de personal basadas en objetivos estratégicos de organización y también promoción de empleados actuales para puestos nuevos.

La dimensión **aplicación** frente al desempeño laboral de trabajadores en tabla 2, prevalece el 68% alto, seguido el 30% medio y 2% bajo; indicador que muestra una distribuidora de luz en la región Tumbes cumple con cabalidad la aplicación, esto refiere las estrategias para contratación de nuevos empleados en empresas de energía eléctrica es buena; tomó resultados conforme tabla 4 Kolmogórov\_Smirnov su prueba normalidad, observó variable 1, dimensión **aplicación** tienen distribución no normal y datos son no paramétricos debido que variable 1  $p = 0.000$  y variable 2 su  $p = 0.005$ , resultados menores a 0.05. Frente a ello Gonzales et al. (2023) sostuvo justipreciar sobre programas formación su eficacia empresas distribuidoras energía eléctrica región Andina, método utilizó un enfoque mixto cuantificados y cualitativos y según resultados logrados revelaron los programas formación en organizaciones que distribuyen energía eléctrica región andina tienen impacto positivo empleados y su aplicación al reclutamiento.

Resultados parecidos a Smith et al. (2020) analizó el desarrollo sostenible y tecnológico aplicando diferentes estrategias de reclutamiento y su aplicación en administración fuerzas laborales en distribución eléctrica, afectando actividades para contener nuevas estrategias en labor de los colaboradores de una distribuidora de energía eléctrica. Indica que son oportunidades o perspectivas de un escenario, comprendiendo el alcance deseado en oportuno futuro. Comparado estos resultados obtenidos en las dimensiones con los antecedentes, se puede precisar que distribuidora luz en la región Tumbes tiene establecida una visión clara con estrategias bien definidas; quedando la no carencia que a menudo resultan en la construcción de obras costosas que benefician a la población y generan altos costos de mantenimiento.

**Tercer objetivo específico relacionado con nivel dimensión compensación**, se examinó teniendo en cuenta principalmente lo precisado por Sánchez et al. (2020) basó que evaluación de puestos consiste en determinar la importancia relativa de cada posición dentro de organización mediante técnicas como la clasificación de puestos, comparando factores y los sistemas de puntos. Los estudios de mercado, por otro lado, consisten en investigar niveles salariales

y beneficios que ofrecen otras organizaciones en el mismo sector para asegurar que empresa se mantenga competitiva.

La dimensión **compensación** frente al desempeño laboral de trabajadores conforme tabla 2, prevalece en 53% alto, seguido el 44% medio y 3% bajo nivel; indicador que muestra que distribuidora de luz en la región Tumbes cumple con la buena compensación de colaboradores dando lugar a sus beneficios sociales y demás seguros brindados; tomó los resultados conforme tabla 4 de prueba de normalidad con Kolmogórov-Smirnov, se observó que variable en su dimensión **compensación** tienen distribución no normal, sus datos son no paramétricos debido que variable 1 su  $p = 0.000$  y variable 2  $p = 0.005$ , resultados menores a 0.05. Sánchez et al. (2020) mantiene factores de compensación por buena distribución y alcances de metas y/o objetivos obtienen empleados en una organización de energía eléctrica.

Parecidos resultados refieren Vilcape et al. (2024) donde correlación entre talento humano administrado para optimización trabajo asociado socialmente Lima Metropolitana, precisado que compensación es factor clave para buen desenvolvimiento de sus funcionarios sobre todo para el desarrollo sostenible de la región; dando lugar a las comodidades que siempre busca la empresa, así como también confort familiar que retribuye este buen trabajo de la compañía hacia sus trabajadores. Metodología que empleó fue meticulosa sobre análisis de literatura administración del humano talentoso eléctrico para aplicar estrategias garantices eficazmente buena compensación, junto con muchas entrevistas en profundidad líderes y profesionales personales organizacional relevantes.

El **cuarto objetivo específico relacionado con el nivel de la dimensión, desarrollo y mantenimiento**, se examinó teniendo en cuenta principalmente lo precisado por la agencia internacional de energía (2022) fundamentó que la dimensión en cuestión en la variable 1 está en juicio ininterrumpido, demanda una planificación estratégica, una implementación eficiente y una evaluación continua. Al destinar recursos al crecimiento profesional y personal empleados y fomentar un ambiente laboral positivo y seguro, las organizaciones pueden optimizar el

potencial de su personal, incrementar responsabilidad y satisfacción de trabajadores.

En relación a **desarrollo y mantenimiento** esta dimensión frente a la variable 2 conforme la tabla 2, prevalece con 56% alto, seguido en 39% medio y 5% bajo; indicador que muestra que una distribuidora de luz en la región Tumbes se preocupa por el desarrollo y mantenimiento de su actividad, considerando en el desarrollo la construcción de subestaciones que transforman la energía eléctrica de alta tensión a niveles de tensión más bajos adecuados para la distribución esto indudablemente genera gastos de mantenimiento por lo mismo que se realizan pruebas de funcionamiento y seguridad de todos los componentes de la red eléctrica; se tomó los resultados conforme la tabla 4 con Kolmogórov-Smirnov su prueba normalidad, se observó variable 1, dimensión **desarrollo y mantenimiento** tienen distribución no normal y sus datos son no paramétricos debido que en la variable 1 el  $p = 0.000$  y la variable 2  $p = 0.005$ , resultados menores a 0.05. Dado este resultado semejante a lo que indica la agencia internacional de energía (2022) en su visión de la acción clara de prácticas relevantes de humano talentoso de energía eléctrica, por consiguiente, se asegura que todas las actividades de las distribuidoras cumplan con las regulaciones de La entidad encargada de la regulación de los servicios de saneamiento en el país.



## V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa en el análisis de la variable 1 frente a la variable 2 respecto a la dimensión **incorporación** en un nivel alto de 65% de relevancia, una dispersión de 9.48% variabilidad resultante frente a la variable 2, esto significó que la mayoría de los empleados tienen percepciones similares y positivas sobre cómo se lleva a cabo este proceso dentro de la entidad.

Existe relación significativa en el análisis de la variable 1 frente a la variable 2 con respecto a la dimensión **aplicación** en un nivel alto de 68%, una dispersión de 17.19% variabilidad resultante frente a la variable 2; esto influyó con distintos factores externos como las diferencias en cómo los empleados perciben esta efectividad.

El análisis de la variable 1 frente a la variable 2 revela en la dimensión **compensación** un nivel de 53%, una dispersión de 23.97% variabilidad resultante frente a la variable 2; esto significó que hay diferencias notables en la percepción de la compensación entre diferentes empleados o grupos dentro de la entidad.

El análisis de la variable 1 frente a la variable 2 revela en la dimensión **desarrollo y mantenimiento** en un nivel de 56%, una dispersión de 9.48% variabilidad resultante frente a la variable 2; esto implicó que las iniciativas de desarrollo y mantenimiento son generalmente bien recibidas y tienen un impacto uniforme en el desempeño laboral.

Se ha identificado una asociación positiva entre las dimensiones de la variable 1 y el desempeño laboral. Los resultados muestran coeficientes correlación de Spearman (Rho) de 0.286, 0.581 y 0.509 (correlación positiva baja), y 0.662 (correlación positiva moderada), todos con valores de p significativos de 0.020, 0.006, 0.005 y 0.000 respectivamente. Esto indica que la organización debe mejorar la integración entre la variable 1 y el desempeño laboral para garantizar mayor consistencia, eficiencia en la obtención de sus metas.

## VI. RECOMENDACIONES

El gerente regional, el administrador, el responsable de gestión de personas y el jefe de distribución conforme lo indicado por Sánchez et al. (2020) debemos fortalecer las estrategias mediante introducción, capacitaciones continuas y políticas eficaces en retener talento. Esto implica la ejecución sistemas para supervisar su desempeño, el establecimiento trayectorias profesionales claras en beneficio de los empleados de la distribuidora de luz.

Al administrador, al jefe de distribución, al responsable de la gestión de personas de la distribuidora de luz de la región Tumbes, bajo lo recomendado por Smith et al. (2020) es importante fortalecer las prácticas eficientes de incorporación, optimizando el uso de habilidades personales ofreciendo compensaciones competitivas, fomentando el desarrollo profesional continuo y el bienestar de los colaboradores en función a la realidad actual social de la organización.

Al administrador, al responsable de la contratación del personal mejorar desempeño laboral de sus colaboradores, precisado conforme Gonzales et al. (2023), optimizando los procesos internos y proporcionando herramientas necesarias para establecer metas claras con retroalimentación constante fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo, integrando en todo momento.

Al responsable de la gestión de personas de la distribuidora de luz de la región Tumbes, conforme lo establece Rodríguez et al. (2021) indica que debemos alinear las políticas de talento humano con los objetivos estratégicos estableciendo canales de comunicación efectivos y además implementando un sistema de retroalimentación continua para así promover a los colaboradores una mejora continua a nivel de cultura.

## REFERENCIAS

- Agencia Internacional de Energía. (2022). Mejores prácticas en el talento de las personas en empresas de energía eléctrica. Colombia. *Edición Engie*.
- Aranda, R., Sánchez, A. (2023). Learning Organization Practices and Employee Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Learning*.
- Brush, C. G., De Bruin, A., Welter, F. (2021). A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *Small Business Economics*, 53(2), 505-517. DOI: 10.1007/s11187-018-0026-2
- Congreso de la República del Perú. (2024). Ley N° 28832, Ley Marco de la Regulación del Sistema Eléctrico Nacional.
- Díaz, A., Gutiérrez, M. (2022). Diversity and Inclusion Practices and Employee Performance: A Cross-National Analysis. *Journal of Diversity Management*, 17(3).
- García, M., Fernández, A. (2021). Motivational Factors and Work Performance: A Cross-Cultural Analysis. *International Journal of Psychology*, 27(3).
- García, M., Fernández, M. (2022). "Impacto de la digitalización en la gestión del talento humano en empresas de distribución eléctrica". *Revista de Gestión del Talento Humano*.
- Gómez, C., Torres, L. (2021). Total Quality Management and Employee Performance: A Systematic Review. *Total, Quality Management & Business Excellence*.
- González, A., Díaz, R. (2020). "Análisis de la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados en una empresa de distribución de luz". *Revista de Psicología Organizacional*.
- González, J., Fernández, L. (2020). Transformational Leadership and Employee Performance: A Longitudinal Study. *Journal of Leadership Studies*.
- González, R., Pérez, M. (2023). Estrategias de retención de talento en el sector eléctrico: estudio de caso en la región norte del Perú. *Revista de Recursos Humanos*.
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, P. (2020) Metodología de la investigación, 7ma edición. México.
- Herrera, D., Gómez, F. (2022). Organizational Resilience and Employee Performance: A Systematic Review. *Journal of Organizational Resilience*.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2023). Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos en el Sector Eléctrico: Resultados Regionales para Tumbes. Lima, Perú.
- International Energy Agency. (2022). Best Practices in Human Resource Management in Electric Utilities: A Global Perspective. Paris, France: OECD Publishing.
- López, A., Ramírez, E. (2022). Análisis de la eficacia de programas de capacitación en distribuidoras de energía eléctrica en la región Andina. *Revista de Gestión Energética*.
- López, J., Martínez, S. (2020). Social Exchange Theory and Work Performance: An Empirical Study. *Journal of Applied Psychology*.
- Martínez, E., Sánchez, P. (2020). Innovación en la gestión del talento humano: el caso de una distribuidora de energía eléctrica. *Journal of Innovation Management*.
- Martínez, E., Sánchez, P. (2022). Knowledge Management Practices and Work Performance: A Systematic Review. *Journal of Knowledge Management*.
- Martínez, J., Pérez, A. (2021). Organizational Justice and Job Performance: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Justice*.
- MEF (2022). Guía de Orientación al Ciudadano del Presupuesto Público 2022. <https://www.mef.gob.pe/guia-presupuestopublico-2022/>
- MEF (2022). Ejecución presupuestaria. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividadsp-9867/por-instrumento/directivas/30500-directiva-n-0005-2022-ef-50-01/file>
- MEF (2023). Programación multianual presupuestaria y formulación presupuestaria. <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/porinstrumento/directivas/30839-directiva-n-0002-2023-ef-50-01-1/file>
- MEF (2023). Glosario de términos. <https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>
- Ministerio de Energía y Minas del Perú. (2022). Plan Estratégico para el Desarrollo del Sector Eléctrico en el Perú: Visión 2030. Lima, Perú.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2021). Evaluación de la gestión del talento humano en empresas de distribución eléctrica en el Perú. Lima, Perú: Editorial Ministerio de Trabajo.
- Moncayo, J., Coronel, D. (2020). Análisis del sector eléctrico peruano: Perspectivas y desafíos para la distribución de energía eléctrica en regiones como Tumbes. *Revista Energética*.

- Montoya, J., González, R. (2023). The Influence of Human Capital on Work Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Human Resource Management*.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2023) Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis. Quinta Edición. Bogotá – Colombia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Informe sobre las Condiciones Laborales en el Sector de Energía Eléctrica en América Latina: Perspectivas y Desafíos para Perú. Lima, Perú.
- Paredes, M., Vargas, L. (2020). Gestión del talento humano en el sector eléctrico peruano: Retos y oportunidades para las distribuidoras de energía. *Revista de Gestión y Desarrollo Organizacional*.
- Pérez, L., Rodríguez, E. (2020). Organizational Commitment and Job Performance: A Longitudinal Study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Pérez, J., Martínez, A. (2023). Estrategias de retención de talento en el sector energético: un estudio de caso en ELECTRONOROESTE. *Revista de Dirección y Gestión de Recursos Humanos*.
- Ramírez, A., Soto, C. (2023). Empowerment and Employee Performance: A Meta-Analytic Review *Journal of Empowerment Studies*.
- Rodríguez, L., López, S. (2021). El impacto de la formación continua en el desempeño laboral de los técnicos de una distribuidora eléctrica. *Journal of Electrical Engineering*.
- Ruiz, J., Herrera, M. (2020). Emotional Intelligence and Job Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Emotional Intelligence*.
- Sánchez, L., Díaz, P. (2020). Impacto de la regulación laboral en el desempeño de las empresas de distribución eléctrica en el contexto peruano. *Revista de Economía y Gestión Empresarial*.
- Sánchez, R., Flores, M. (2020). Lifecycle Stage and Job Performance: A Longitudinal Study. *Journal of Career Development*.
- Smith, J., Johnson, E. (2020). Impact of Technological Advancements on Workforce Management in Electric Power Distribution: Lessons from Developed Countries. *Journal of Energy Management*.
- Torres, D., Castro, E. (2020). Work-Life Balance Practices and Employee Performance: A Cross-Cultural Analysis. *Journal of Work-Life Balance*.

Vilcape, W., Tocas, C., J. Mora (2024). Correlation of Human Talent Management on Job Performance In Private Social Associations of Metropolitan Lima – Perú, *<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.8259>*

Welter, F., Baker, T., Audretsch, D. B., Gartner, W. B. (2021). Everyday Entrepreneurship—A Call for Entrepreneurship Research to Embrace Entrepreneurial Diversity. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(1), 6-23. DOI: 10.1177/1042258720970011

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Martínez y Sánchez (2020) definen el talento humano en su gestión como el conjunto procedimientos, tácticas y métodos concebidos para reclutar, seleccionar, cultivar, incentivar, mantener y administrar de manera eficiente a los colaboradores de una empresa. Esta área de estudio busca garantizar que la empresa disponga del personal idóneo, para cumplir con sus metas estratégicas y mejorar su rendimiento en un contexto competitivo y dinámico.	La variable se compone de la dimensión incorporación, aplicación, compensación y desarrollo.	Incorporación.  Aplicación.  Compensación.  Desarrollo y mantenimiento.	Análisis de necesidad. Reclutamiento. Selección. Alistamiento.  Orientación de la persona. Evaluación de desempeño. Remuneración. Programa de incentivos. Capacitación. Adiestramiento y formación.	Ordinal de Likert (1-5).
Desempeño laboral	De acuerdo con las aportaciones de Rodríguez y López (2021), el término desempeño laboral engloba la efectiva, labor del trabajador ejecuta funciones y deberes dentro de una entidad empresarial. Esta noción abarca diversos elementos, como la excelencia en la ejecución de las labores, el nivel de productividad, la habilidad para alcanzar las metas y objetivos predefinidos, así como el grado de contribución al éxito de las metas organizativas.	La variable comprende la eficiencia, eficacia y relación interpersonal.	Eficiencia.  Eficacia.  Relación interpersonal.	Capacidad de seleccionar. Relación entre el trabajo. Tiempo invertido. Alcance de objetivos. Capacidad de logro. Interacción mutua. Trabajo en equipo.	Ordinal de Likert (1-5).

*Nota.* Elaboración propia



## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO 1:

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### PRESENTACIÓN

El presente instrumento forma parte del actual trabajo de investigación; por lo que se solicita su participación, respondiendo a cada pregunta de manera objetiva y veraz. La información es de carácter confidencial y reservada; y los resultados de esta serán utilizados solo para efectos académicos y de investigación científica.

#### INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta un cuestionario que tiene por objeto analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes, 2024, en los ítems que va a observar a continuación por favor de marcar con un "X" el número de selección considerando las siguientes opiniones de respuesta.

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

Nº	Gestión del talento humano	Escala de Likert				
	Incorporación	1	2	3	4	5
1	Con qué frecuencia consideras que el análisis de necesidades de la empresa se actualiza para reflejar los cambios en las habilidades requeridas					

2	Con qué frecuencia consideras que los procesos de reclutamiento actualmente utilizados por la empresa son efectivos					
3	En qué medida consideras que los procesos de selección de la empresa son transparentes y justos					
4	Con qué frecuencia consideras que los procesos de incorporación de nuevos empleados en la empresa son eficaces					
<b>Aplicación</b>						
5	Con qué frecuencia consideras que la orientación proporcionada a los nuevos empleados es adecuada					
6	Con qué frecuencia consideras que los procesos de evaluación de desempeño en la empresa son efectivos					
<b>Compensación</b>						
7	Con qué frecuencia consideras que la política de remuneración de la empresa es correcta en relación con el desempeño laboral					
8	Qué tan efectivo consideras que es el programa de incentivos ofrecido por la empresa					
<b>Desarrollo y mantenimiento</b>						
9	Con qué frecuencia calificarías las oportunidades de capacitación proporcionadas por la empresa					
10	Con qué frecuencia calificarías el programa de adiestramiento y formación de la empresa					

Nota. Elaboración propia

**CUESTIONARIO 2:**  
**DESEMPEÑO LABORAL**

ITEM	DESCRIPCIÓN
1	Deficiente
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno
5	Excelente

Nº	Desempeño laboral	Escala de Likert				
	Eficiencia	1	2	3	4	5
11	En qué medida consideras que tienes la capacidad de seleccionar y utilizar adecuadamente los materiales necesarios para tu trabajo					
12	En qué medida sientes que tus habilidades para seleccionar y usar materiales contribuyen a tu productividad laboral					
13	Cómo calificarías la relación entre el trabajo que realizas y el tiempo que inviertes en él					
14	Cómo calificarías la relación entre la cantidad de tiempo que inviertes en tu trabajo y la calidad de los resultados que produces					
	Eficacia					
15	Cómo calificarías el alcance de metas y objetivos establecidos en tu trabajo					

16	Cómo calificarías la motivación para alcanzar las metas y objetivos establecidos en tu trabajo					
17	Cómo calificarías tu capacidad de logro en el trabajo, en comparación con tus expectativas y las de tus superiores					
	<b>Relación interpersonal</b>					
18	Cómo calificarías la interacción mutua entre tú y tus compañeros de trabajo					
19	Cómo evaluarías el trabajo en equipo en tu entorno laboral					
20	Cómo calificarías la calidad de las relaciones interpersonales en tu equipo de trabajo					

*Nota.* Elaboración propia

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumento para la recolección de datos

#### Anexo 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes, 2024"** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

  
Ing. MSc. ELIZABETH ROVERA MORALES  
ING. DE SISTEMAS  
CIP 112089

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista  
de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Gestión del talento humano

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Incorporación	Análisis de necesidad	Con qué frecuencia consideras que el análisis de necesidades de la empresa se actualiza para reflejar los cambios en las habilidades requeridas				X	
	Reclutamiento	Con qué frecuencia consideras que los procesos de reclutamiento actualmente utilizados por la empresa son efectivos				X	
	Selección	En qué medida consideras que los procesos de selección de la empresa son transparentes y justos			X		EXISTE ALGUN COMITÉ DE SELECCIÓN DE PERSONAL
	Alistamiento	Con qué frecuencia consideras que los procesos de incorporación de nuevos empleados en la empresa son eficaces				X	
Aplicación	Orientación de la persona	Con qué frecuencia consideras que la orientación proporcionada a los nuevos empleados es adecuada				X	
	Evaluación de desempeño	Con qué frecuencia consideras que los procesos de evaluación de desempeño en la empresa son efectivos				X	
Compensación	Remuneración	Con qué frecuencia consideras que la política de remuneración de la empresa es correcta en relación con el desempeño laboral				X	
	Programa de incentivos	Qué tan efectivo consideras que es el programa de incentivos ofrecido por la empresa				X	

  
 ING. MARICRISTINA ELIZABETH ROVERA MORALES  
 ING. DE SISTEMAS  
 C. OR 112069

Desarrollo y mantenimiento.	Capacitación	Con qué frecuencia calificarías las oportunidades de capacitación proporcionadas por la empresa				X	
	Adiestramiento y formación	Con qué frecuencia calificarías el programa de adiestramiento y formación de la empresa				X	

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Desempeño Laboral

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Capacidad de seleccionar	En qué medida consideras que tienes la capacidad de seleccionar y utilizar adecuadamente los materiales necesarios para tu trabajo				X	
	Relación entre el trabajo	En qué medida sientes que tus habilidades para seleccionar y usar materiales contribuyen a tu productividad laboral				X	
	Tiempo invertido		Cómo calificarías la relación entre el trabajo que realizas y el tiempo que inviertes en él				X
		Cómo calificarías la relación entre la cantidad de tiempo que inviertes en tu trabajo y la calidad de los resultados que produces				X	
Eficacia	Alcance de objetivos	Cómo calificarías el alcance de metas y objetivos establecidos en tu trabajo				X	
		Cómo calificarías la motivación para alcanzar las metas y objetivos establecidos en tu trabajo				X	

	Capacidad de logro	Cómo calificarías tu capacidad de logro en el trabajo, en comparación con tus expectativas y las de tus superiores				X	
Relación interpersonal	Interacción mutua	Cómo calificarías la interacción mutua entre tú y tus compañeros de trabajo				X	
	Trabajo en equipo	Cómo evaluarías el trabajo en equipo en tu entorno laboral				X	
		Cómo calificarías la calidad de las relaciones interpersonales en tu equipo de trabajo				X	

  
 MARIAMARÍA ELIZABETH ROVERA MADRILE  
 ING. DE SISTEMAS  
 N. CR. 112046



### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	Ing. Mgtr. Yovera Morales Rosita
Documento de identidad	44052829
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención a las TICS
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Docente
Número telefónico	952518715
Firma	 Ing. Mgtr. ROSITA ELIZABETH YOVERA MORALES ING. DE SISTEMAS OP. 112068
Fecha	09/05/2024

### Anexo 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes, 2024" Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).




César Céspedes Cornejo  
ING. COMPUTACIÓN Y SISTEMAS  
R. CIP. 59330

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista  
de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Gestión del talento humano

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Incorporación	Análisis de necesidad.	Con qué frecuencia consideras que el análisis de necesidades de la empresa se actualiza para reflejar los cambios en las habilidades requeridas			X		
	Reclutamiento	Con qué frecuencia consideras que los procesos de reclutamiento actualmente utilizados por la empresa son efectivos			X		
	Selección	En qué medida consideras que los procesos de selección de la empresa son transparentes y justos			X		
	Alistamiento	Con qué frecuencia consideras que los procesos de incorporación de nuevos empleados en la empresa son eficaces				X	
Aplicación	Orientación de la persona	Con qué frecuencia consideras que la orientación proporcionada a los nuevos empleados es adecuada		X			Inducción a los empleados al arranque del contrato
	Evaluación de desempeño	Con qué frecuencia consideras que los procesos de evaluación de desempeño en la empresa son efectivos			X		
Compensación	Remuneración	Con qué frecuencia consideras que la política de remuneración de la empresa es correcta en relación con el desempeño laboral				X	
	Programa de incentivos	Qué tan efectivo consideras que es el programa de incentivos ofrecido por la empresa				X	


  
**César Céspedes Cornejo**  
 ING. COMPUTACIÓN Y SISTEMAS  
 R. CIP. 59330

Desarrollo y mantenimiento.	Capacitación	Con qué frecuencia calificarías las oportunidades de capacitación proporcionadas por la empresa			X	
	Adiestramiento y formación	Con qué frecuencia calificarías el programa de adiestramiento y formación de la empresa				X

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Desempeño Laboral

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Capacidad de seleccionar	En qué medida consideras que tienes la capacidad de seleccionar y utilizar adecuadamente los materiales necesarios para tu trabajo				X	
	Relación entre el trabajo	En qué medida sientes que tus habilidades para seleccionar y usar materiales contribuyen a tu productividad laboral				X	
	Tiempo invertido	Cómo calificarías la relación entre el trabajo que realizas y el tiempo que inviertes en él			X		
		Cómo calificarías la relación entre la cantidad de tiempo que inviertes en tu trabajo y la calidad de los resultados que produces		X			Tiempo prolongado en las actividades diarias
Eficacia	Alcance de objetivos	Cómo calificarías el alcance de metas y objetivos establecidos en tu trabajo			X		
		Cómo calificarías la motivación para alcanzar las metas y objetivos establecidos en tu trabajo				X	

  
**Lesar Céspedes Cornejo**  
 ING. COMPUTACIÓN Y SISTEMAS  
 R. C.I.P. 59330  
 3

	Capacidad de logro	Cómo calificarías tu capacidad de logro en el trabajo, en comparación con tus expectativas y las de tus superiores				X	
Relación interpersonal	Interacción mutua	Cómo calificarías la interacción mutua entre tú y tus compañeros de trabajo				X	
	Trabajo en equipo	Cómo evaluarías el trabajo en equipo en tu entorno laboral				X	
		Cómo calificarías la calidad de las relaciones interpersonales en tu equipo de trabajo				X	



**César Céspedes Cornejo**  
 ING. COMPUTACION Y SISTEMAS  
 R. C.I.P. 59330

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	Ing. Mgtr. Cespedes Cornejo César Augusto
Documento de identidad	18138214
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención a las TICS
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Tumbes
Cargo	Docente
Número telefónico	949497506
Firma	 <b>Cesar Cespedes Cornejo</b> ING. COMPUTACIÓN Y SISTEMAS R. CIP. 39330
Fecha	08/05/2024

### Anexo 3

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario/Guía de entrevista) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **"Gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes, 2024"** Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

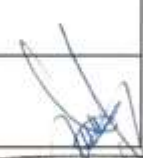


Jonathan Merino Forjas  
ING. DE SISTEMAS  
REG. N° 124367

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista  
de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Gestión del talento humano

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Incorporación	Análisis de necesidad.	Con qué frecuencia consideras que el análisis de necesidades de la empresa se actualiza para reflejar los cambios en las habilidades requeridas			X		
	Reclutamiento	Con qué frecuencia consideras que los procesos de reclutamiento actualmente utilizados por la empresa son efectivos			X		
	Selección	En qué medida consideras que los procesos de selección de la empresa son transparentes y justos			X		
	Alistamiento	Con qué frecuencia consideras que los procesos de incorporación de nuevos empleados en la empresa son eficaces				X	
Aplicación	Orientación de la persona	Con qué frecuencia consideras que la orientación proporcionada a los nuevos empleados es adecuada				X	
	Evaluación de desempeño	Con qué frecuencia consideras que los procesos de evaluación de desempeño en la empresa son efectivos			X		considero actividades de evaluación
Compensación	Remuneración	Con qué frecuencia consideras que la política de remuneración de la empresa es correcta en relación con el desempeño laboral			X		
	Programa de incentivos	Qué tan efectivo consideras que es el programa de incentivos ofrecido por la empresa				X	

  
**Jonathan Merino Farjas**  
 ING. DE SISTEMAS  
 REG. N° 124367




Desarrollo y mantenimiento	Capacitación	Con qué frecuencia calificarías las oportunidades de capacitación proporcionadas por la empresa			X	
	Adiestramiento y formación	Con qué frecuencia calificarías el programa de adiestramiento y formación de la empresa				X

**Matriz de validación del cuestionario/guía de entrevista de la variable/categoría**

Definición de la variable/categoría: Desempeño Laboral

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Capacidad de seleccionar	En qué medida consideras que tienes la capacidad de seleccionar y utilizar adecuadamente los materiales necesarios para tu trabajo				X	
	Relación entre el trabajo	En qué medida sientes que tus habilidades para seleccionar y usar materiales contribuyen a tu productividad laboral				X	
	Tiempo invertido	Cómo calificarías la relación entre el trabajo que realizas y el tiempo que inviertes en él			X		<i>Considera la cantidad total de horas</i>
Eficacia	Alcance de objetivos	Cómo calificarías la relación entre la cantidad de tiempo que inviertes en tu trabajo y la calidad de los resultados que produces			X		
		Cómo calificarías el alcance de metas y objetivos establecidos en tu trabajo			X		
		Cómo calificarías la motivación para alcanzar las metas y objetivos establecidos en tu trabajo				X	

  
**Jonathan Merino Farjas**  
 ING. DE SISTEMAS  
 REG. N° 124367

	Capacidad de logro	Cómo calificarías tu capacidad de logro en el trabajo, en comparación con tus expectativas y las de tus superiores				X	
Relación interpersonal	Interacción mutua	Cómo calificarías la interacción mutua entre tú y tus compañeros de trabajo				X	
	Trabajo en equipo	Cómo evaluarías el trabajo en equipo en tu entorno laboral				X	
		Cómo calificarías la calidad de las relaciones interpersonales en tu equipo de trabajo				X	



Jonathan Merino Parjas  
ING. DE SISTEMAS  
REG. N° 124367

### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.
Nombres y apellidos del experto	Ing. Mgtr. Jonathan Merino Farias
Documento de identidad	43696322
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Ingeniería de Sistemas con mención a las TICS
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	988035676
Firma	 Jonathan Merino Farias ING. DE SISTEMAS REG. N° 124367
Fecha	07/05/2024

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos (Alfa de Cronbach)

Cuestionario: Gestión del Talento Humano

Variable 1: Gestión del Talento Humano											
Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Total
1	3	4	3	5	5	4	2	4	4	4	38
2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	32
3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	41
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
6	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	21
7	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
8	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	38
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
10	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41
11	3	4	3	5	5	4	2	4	4	4	38
12	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	32
13	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	41
14	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
15	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
16	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	21
17	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
18	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	38
19	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
20	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41
Varianza	0.25	0.17	1.27	0.59	0.73	0.22	0.85	0.47	1.32	1.15	35.46

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,891	,897	10

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

$V_i$ : Varianza de cada ítem

$V_t$ : Varianza del total

### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Item1	3,600	,5026	20
Item2	3,800	,4104	20
Item3	3,700	1,1286	20
Item4	3,800	,7678	20
Item5	3,900	,8522	20
Item6	3,700	,4702	20
Item7	2,700	,9234	20
Item8	3,500	,6882	20
Item9	3,500	1,1471	20
Item10	3,900	1,0712	20

### Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

**Estadísticos de resumen de los elementos**

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,610	2,700	3,900	1,200	1,444	,123	10
Varianzas de los elementos	,702	,168	1,316	1,147	7,813	,190	10

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item1	32,500	33,105	,364	.	,895
Item2	32,300	32,221	,660	.	,886
Item3	32,400	26,147	,697	.	,878
Item4	32,300	30,326	,538	.	,886
Item5	32,200	28,379	,700	.	,875
Item6	32,400	32,042	,601	.	,886
Item7	33,400	27,832	,696	.	,876
Item8	32,600	30,147	,641	.	,881
Item9	32,600	25,095	,788	.	,869
Item10	32,200	25,432	,822	.	,865

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
36,100	35,463	5,9551	10

## Cuestionario: Desempeño Laboral

Variable 2: Gestión del Talento Humano											
Sujeto	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total
1	3	4	3	5	5	4	2	4	4	4	38
2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	32
3	3	1	1	5	5	4	4	2	3	4	32
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
6	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	21
7	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
8	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	38
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
10	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	41
11	3	1	3	5	5	4	2	1	4	4	32
12	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	32
13	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	41
14	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	35
15	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	42
16	3	3	2	3	2	3	1	2	1	1	21
17	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	36
18	4	4	5	4	4	3	2	3	4	5	38
19	4	1	3	4	4	1	3	4	3	4	31
	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	41
	0.58	0.85	0.83	1.32	1.15	35.94					

### Escala: Desempeño Laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$\alpha$  : Alfa de Cronbach  
 k : Número de ítems  
 $V_i$  : Varianza de cada ítem  
 $V_t$  : Varianza del total

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,833	,828	10

#### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Item11	3,600	,5026	20
Item12	3,350	1,0894	20
Item13	3,500	1,2354	20
Item14	3,800	,7678	20
Item15	3,900	,8522	20
Item16	3,550	,7592	20
Item17	2,700	,9234	20
Item18	3,250	,9105	20
Item19	3,500	1,1471	20
Item20	3,900	1,0712	20

#### Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

**Estadísticos de resumen de los elementos**

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	3,505	2,700	3,900	1,200	1,444	,127	10
Varianzas de los elementos	,900	,253	1,526	1,274	6,042	,152	10

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item11	31,450	32,892	,486	,834	,826
Item12	31,700	30,958	,313	,823	,841
Item13	31,550	25,945	,673	,795	,801
Item14	31,250	32,829	,287	,752	,837
Item15	31,150	30,661	,483	,915	,821
Item16	31,500	32,263	,360	,574	,831
Item17	32,350	29,292	,580	,620	,812
Item18	31,800	30,484	,461	,694	,823
Item19	31,550	25,103	,829	,837	,781
Item20	31,150	26,134	,791	,910	,787

**Estadísticos de la escala**

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
35,050	35,945	5,9954	10

Base de datos de la encuesta

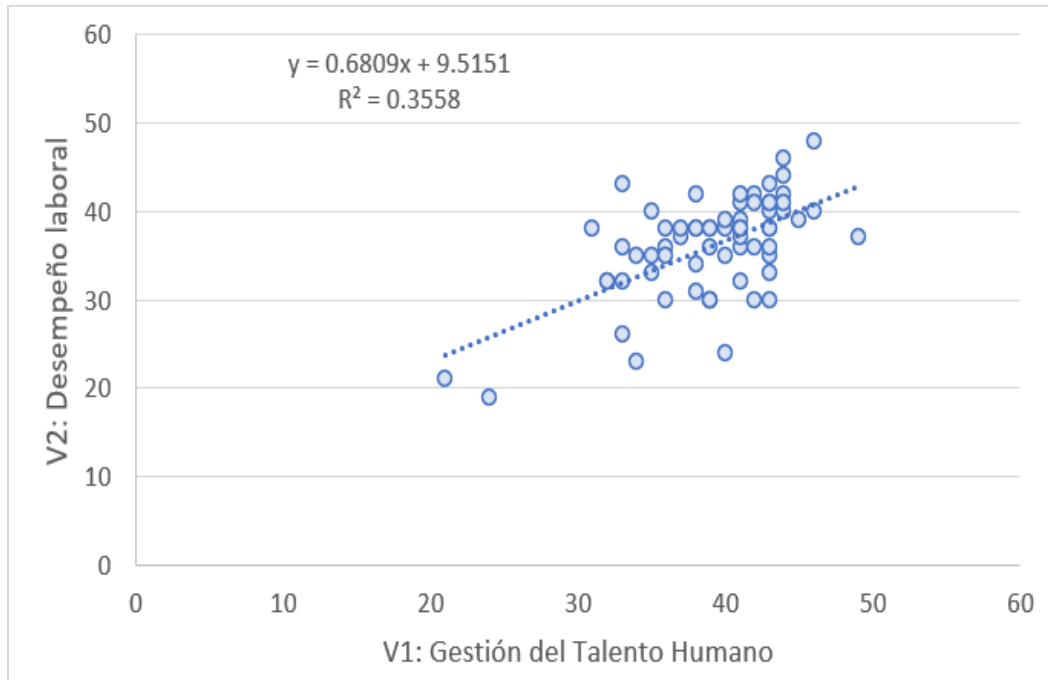
Nº	1	2	3	4	F. de Incorporación	5	6	F. de Aplicación	7	8	F. de Compensación	9	10	F. de Desarrollo y mantenimiento	Gestión del talento humano
1	3	4	3	5	15	5	4	9	2	4	6	4	4	8	38
2	3	4	3	3	13	4	3	7	2	3	5	3	4	7	32
3	3	4	5	5	17	5	4	9	4	4	8	3	4	7	41
4	4	3	3	3	13	4	4	8	3	4	7	3	4	7	35
5	4	4	5	4	17	4	4	8	3	4	7	5	5	10	42
6	3	3	2	3	11	2	3	5	1	2	3	1	1	2	21
7	4	4	3	3	14	3	4	7	3	4	7	4	4	8	36
8	4	4	5	4	17	4	3	7	2	3	5	4	5	9	38
9	4	4	3	4	15	4	4	8	3	4	7	3	4	7	37
10	4	4	5	4	17	4	4	8	4	3	7	5	4	9	41
11	3	4	4	3	14	4	4	8	4	4	8	4	4	8	38
12	4	5	4	3	16	3	4	7	3	5	8	5	3	8	39
13	3	3	3	3	12	2	2	4	2	2	4	2	2	4	24
14	3	5	4	4	16	4	4	8	4	4	8	4	3	7	39
15	4	3	3	3	13	3	3	6	4	4	6	3	3	6	33
16	3	3	4	4	14	4	3	7	3	3	6	4	4	8	35
17	3	3	3	4	13	4	3	7	4	3	7	4	3	7	34
18	4	4	3	4	15	4	4	8	4	4	8	4	4	8	39
19	4	4	3	3	14	3	5	8	4	3	7	3	4	7	36
20	3	5	5	5	18	4	5	9	4	5	9	5	5	10	46
21	4	4	3	3	14	2	3	5	4	3	7	2	5	7	33
22	4	5	5	5	19	5	5	10	4	4	8	4	4	8	45
23	3	4	4	5	16	4	5	9	4	4	8	4	3	7	40
24	5	5	4	4	18	5	4	9	4	4	8	3	3	6	41
25	4	4	4	4	16	5	5	10	4	5	9	4	5	9	44
26	4	5	5	4	18	5	5	10	5	3	8	3	4	7	43
27	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	8	4	4	8	40
28	3	4	4	4	15	3	3	6	4	4	8	4	4	8	37
29	4	3	3	4	14	4	4	8	3	4	7	3	4	7	36
30	5	4	4	4	17	4	4	8	3	4	7	5	5	10	42
31	4	4	4	3	15	4	3	7	4	4	8	5	5	10	40
32	4	4	5	5	18	4	5	9	4	4	8	4	4	8	43
33	5	3	4	4	16	4	4	8	4	5	9	5	5	10	43
34	5	3	3	4	15	5	4	9	5	4	9	3	2	5	38
35	4	4	3	4	15	4	5	9	5	5	10	5	5	10	44
36	3	1	2	3	9	2	3	5	4	5	9	5	5	10	33
37	3	3	3	3	12	3	4	7	4	3	7	3	3	6	32
38	5	5	5	5	20	5	5	10	5	4	9	5	5	10	49
39	4	5	4	4	17	4	4	8	3	4	7	3	4	7	39
40	4	4	4	5	17	5	5	10	5	4	9	4	4	8	44
41	4	5	4	5	18	4	5	9	4	4	8	4	4	8	43
42	4	4	4	4	16	4	5	9	3	3	6	4	4	8	39
43	4	4	4	4	16	5	5	10	5	4	9	2	5	7	42
44	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	8	4	3	7	39
45	4	4	4	4	16	5	4	9	4	4	8	4	4	8	41
46	4	4	4	4	16	5	4	9	5	5	10	5	3	8	43
47	5	4	4	3	16	4	3	7	3	4	7	2	3	5	35
48	4	5	4	5	18	4	5	9	4	3	7	5	4	9	43
49	5	4	3	4	16	4	4	8	5	4	9	4	4	8	41
50	5	5	4	4	18	4	5	9	4	3	7	5	5	10	44
51	4	4	3	1	12	2	3	5	4	3	7	4	3	7	31
52	5	4	4	5	18	4	5	9	5	4	9	4	3	7	43
53	5	4	4	4	17	4	5	9	4	3	7	4	4	8	41
54	4	4	4	4	16	3	4	7	3	4	7	4	4	8	38
55	5	4	5	4	18	5	4	9	3	4	7	4	4	8	42
56	4	4	5	5	18	5	4	9	3	4	7	4	3	7	41
57	5	5	5	4	19	4	3	7	5	5	10	4	3	7	43
58	5	5	5	4	19	4	4	8	3	4	7	4	5	9	43
59	5	5	3	3	16	3	4	7	3	4	7	3	3	6	36
60	4	4	4	4	16	4	4	8	4	2	6	2	2	4	34
61	3	3	4	5	15	3	3	6	2	3	5	3	4	7	33
62	4	5	3	4	16	3	4	7	3	5	8	5	4	9	40
63	5	4	4	4	17	4	5	9	4	5	9	4	4	8	43
64	5	5	4	4	18	4	4	8	5	4	9	5	4	9	44
65	3	5	4	4	16	4	5	9	5	4	9	3	4	7	41
66	5	4	4	5	18	5	5	10	4	4	8	5	5	10	46

Nº	11	12	13	14	F. de Eficiencia	15	16	17	F. de Eficacia	18	19	20	F. de Relación interpersonal	Desempeño laboral
1	3	4	3	5	15	5	4	2	11	4	4	4	12	38
2	3	4	3	3	13	4	3	2	9	3	3	4	10	32
3	3	1	1	5	10	5	4	4	13	2	3	4	9	32
4	4	3	3	3	13	4	4	3	11	4	3	4	11	35
5	4	4	5	4	17	4	4	3	11	4	5	5	14	42
6	3	3	2	3	11	2	3	1	6	2	1	1	4	21
7	4	4	3	3	14	3	4	3	10	4	4	4	12	36
8	4	4	5	4	17	4	3	2	9	3	4	5	12	38
9	4	4	3	4	15	4	4	3	11	4	3	4	11	37
10	4	4	5	4	17	4	4	4	12	3	5	4	12	41
11	3	4	3	3	13	3	3	3	9	3	3	3	9	31
12	3	5	3	3	14	3	2	3	8	3	2	3	8	30
13	2	2	1	2	7	2	2	2	6	2	2	2	6	19
14	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30
15	2	2	4	3	11	4	5	3	12	3	3	3	9	32
16	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40
17	2	3	4	4	13	4	4	4	12	3	4	3	10	35
18	4	4	4	3	15	4	4	3	11	4	4	4	12	38
19	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	3	3	10	38
20	5	5	4	5	19	4	5	5	14	5	5	5	15	48
21	4	2	5	5	16	4	4	4	12	3	2	3	8	36
22	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12	39
23	4	3	4	5	16	5	4	3	12	3	1	3	7	35
24	3	4	3	3	12	4	4	4	12	5	4	3	12	36
25	4	5	4	5	18	5	5	4	14	4	3	3	10	42
26	3	5	4	4	16	4	4	5	13	4	4	3	11	40
27	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	3	11	38
28	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	3	11	38
29	3	3	4	3	13	4	4	3	11	4	3	4	11	35
30	5	4	5	5	19	4	3	3	10	4	4	4	12	41
31	5	4	4	4	17	4	5	5	14	3	2	8	39	
32	3	5	5	4	17	4	3	3	10	1	2	3	6	33
33	5	5	4	4	18	4	4	4	12	4	4	3	11	41
34	4	5	4	5	18	4	5	5	14	4	3	3	10	42
35	5	4	4	4	17	5	4	4	13	4	3	3	10	40
36	5	5	5	5	20	4	5	4	13	3	3	4	10	43
37	3	4	5	4	16	3	4	4	11	1	1	3	5	32
38	4	4	4	3	15	3	4	5	12	5	2	3	10	37
39	3	5	3	3	14	3	1	2	6	3	3	4	10	30
40	5	3	3	4	15	5	5	5	15	4	4	3	11	41
41	4	4	4	3	15	3	3	4	10	5	3	2	10	35
42	4	3	4	4	15	4	3	3	10	4	3	4	11	36
43	4	2	3	1	10	4	5	3	12	2	4	2	8	30
44	4	4	4	4	16	4	3	4	11	4	4	3	11	38
45	4	3	4	4	15	4	4	3	11	3	4	4	11	37
46	3	4	4	4	15	4	4	3	11	4	4	4	12	38
47	4	4	4	4	16	3	3	2	8	3	2	4	9	33
48	5	5	4	5	19	4	4	2	10	3	3	3	9	38
49	4	5	4	4	17	4	4	5	13	5	4	3	12	42
50	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	4	4	13	46
51	2	3	4	5	14	4	4	4	12	4	4	4	12	38
52	4	3	2	3</										

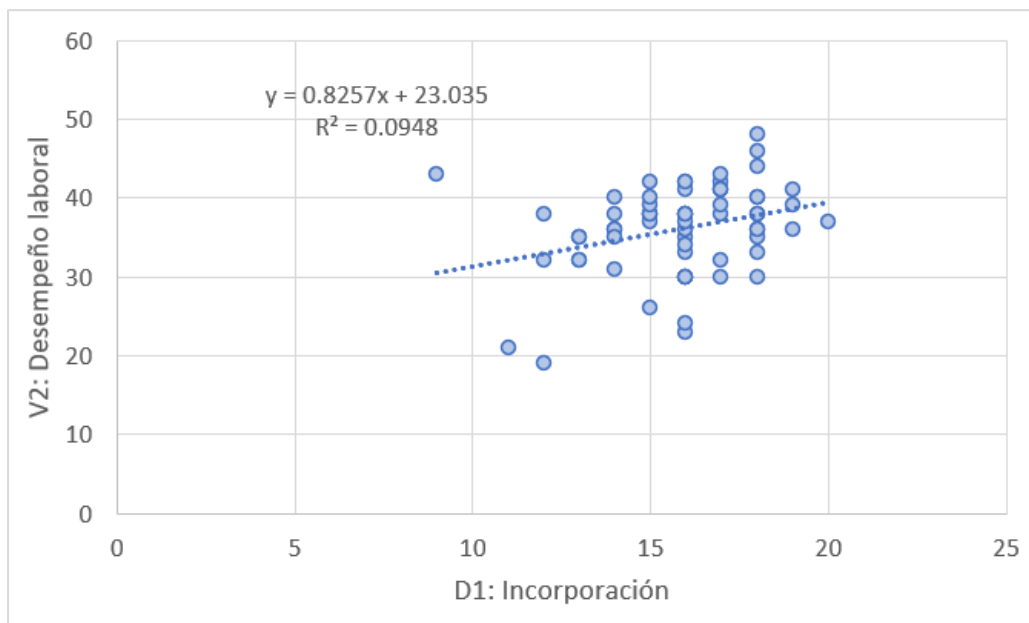


**Para cada uno de los objetivos se expresó la figura de dispersión:**

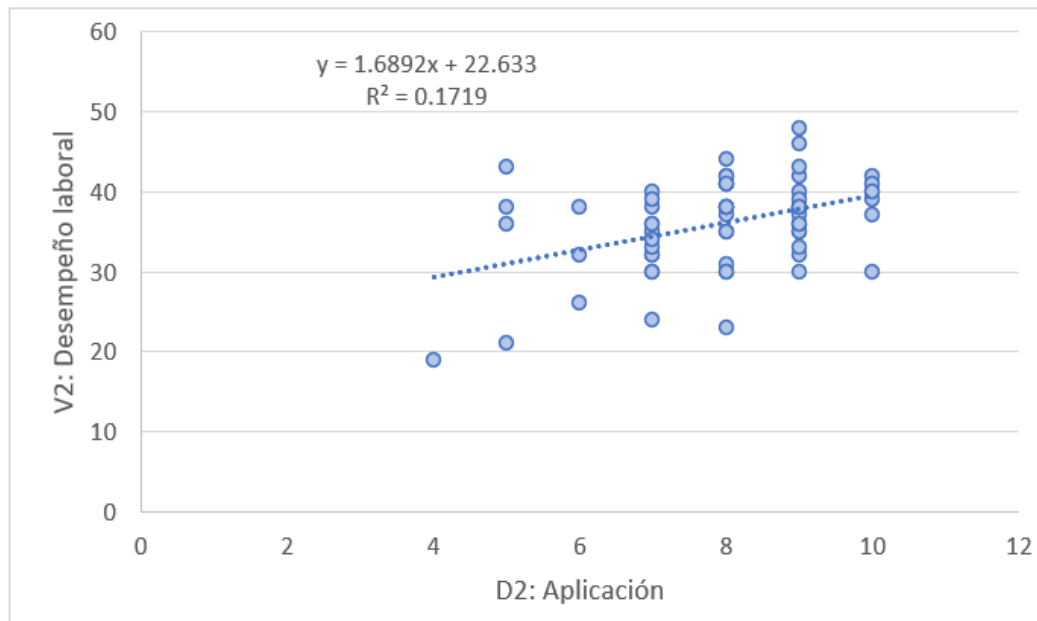
Objetivo General: Dispersión y evaluación de gestión talento humano con el desempeño laboral



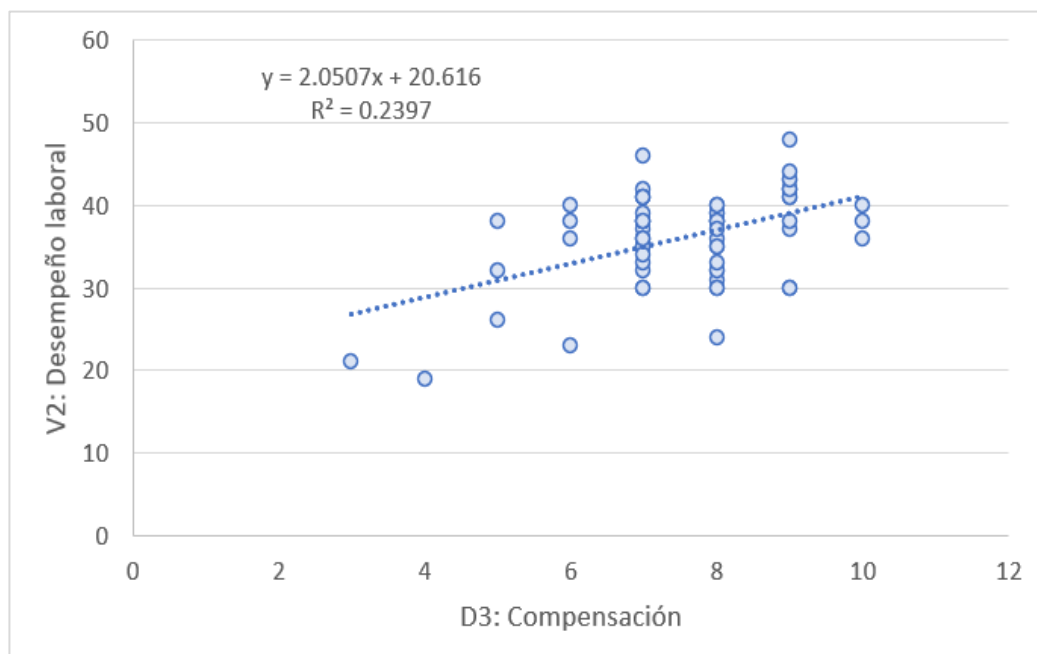
Objetivo 1: Dispersión y evaluación para determinar cómo la incorporación influye en el desempeño en el trabajo.



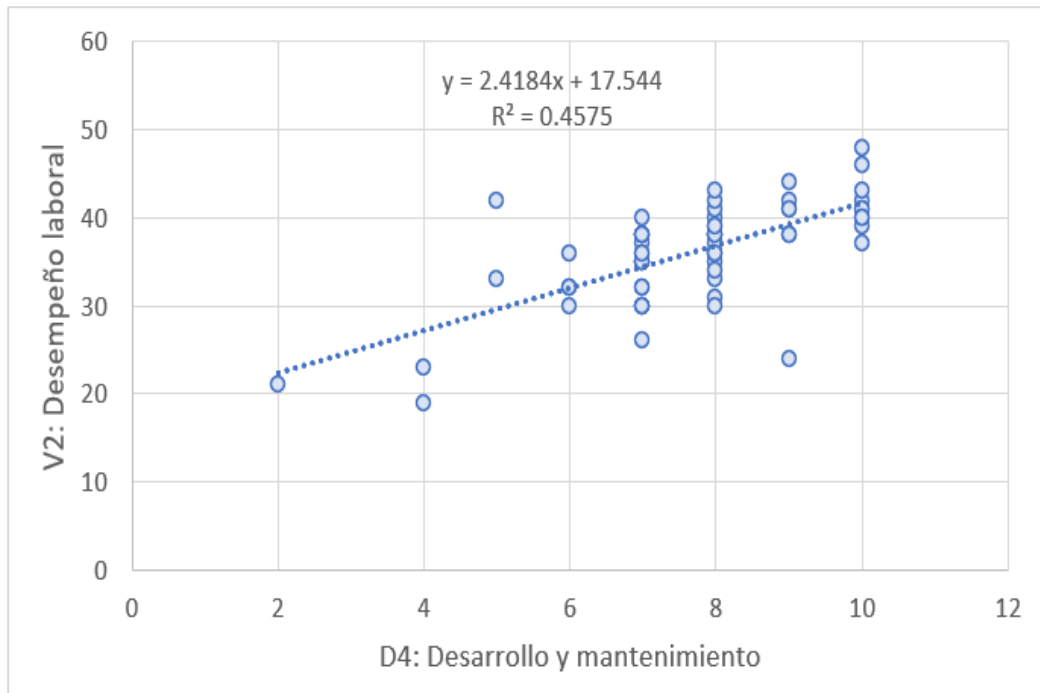
Objetivo 2: Dispersión y evaluación para determinar cómo la aplicación influye en el desempeño laboral



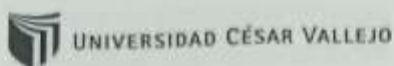
Objetivo 3: Dispersión y evaluación para determinar cómo la compensación influye en el desempeño laboral



Objetivo 4: Dispersión y evaluación para determinar cómo el desarrollo y mantenimiento influye en el desempeño laboral



## Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV



### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Gestión del talento y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Huancayo, 2021  
Investigador (a) (es): Polales Chiroque Noemi

**Propósito del estudio**  
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del talento #", cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre GTM. Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional Graduado Pública o programa Maestría, de la Universidad César Vallejo del campus Tiara, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Eleccionario este tiempo.

Describir el impacto del problema de la investigación.  
El servicio de calidad y la forma de satisfacción del desempeño laboral.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento # y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora luz".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de Administración de la institución ENOSA. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\* Obligatorio a partir de los 18 años



**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.



**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Rosales Chiroque Leonor email: rosmiraleschiroque@gmail.com y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Dra. Abel Bauhista Leonor email: abauhista@investiga.ucv.pe

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Judith Masca Chávez  
Fecha y hora: lunes 20 de mayo 2024 10:35 am

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

## Anexo 7. Análisis complementario

Identificando la población (N = 79) comprendida por los colaboradores de la entidad; la muestra, conforme Hernández (2020), se define como un segmento específico de la población utilizado para tomar decisiones respecto a toda la población. En este estudio en particular, se ha establecido que la muestra debe abarcar todos los empleados que serán encuestados. **Aplicamos la formula siguiente:**

Z = Nivel confianza - al 95% (1,96).

P = Probabilidad de éxito - (cuando no se conoce P=0.5).

Q = Probabilidad de fracaso o de desconocimiento - (Q=1-P).

E = Margen del error - (10%).

N = Tamaño de la población.

Sustituyendo los valores, obtenemos lo siguiente: n1 = 66

### Tamaño de muestra para variable cualitativa, con población conocida

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

Parámetro	Insertar valor
Z=	1.96
p=	0.5
E=	0.05
N=	79

valor redondeado  
n= 65.666955 **66**

n= Tamaño de muestra buscado

Z= Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

p= Probabilidad que ocurra el evento estudiado (éxito)

q= (1 - p) = Probabilidad que no ocurra el evento estudiado

E= error máximo de estimación

N= Tamaño de la población

## Anexo 8. Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho.”**

Piura, 11 De Mayo del 2024

**SEÑOR**

ING. GUSTAVO RAMIREZ RUIZ.  
Electronoroeste S.A – Tumbes.

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 05 de Mayo del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Rosales Chiroque, Noemi
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : Tercer ciclo
- 5) Título de la investigación : “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de ELECTRONOROESTE del departamento de Tumbes, 2024”

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
Jefe UPG-UCV-Piura



FECHA Y HORA IMPRESIÓN:  
17/05/2024 - 10:50 A. M.

CARGO DE DOCUMENTOS INGRESADOS  
EXPEDIENTE: 20240112014557

FECHA Y HORA DE INGRESO:  
17/05/2024 10:46:49 A. M.

REMITENTE:  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C

DIRECCIÓN:  
AV. PROLONGACIÓN CHULUCANAS S/N ZONA INDUSTRIAL III - PIURA - PIURA - PIURA - PIURA

RUC/DNI/OTRO:  
S/N

TIPO DE DOCUMENTO:  
CARTA

NÚMERO DE DOCUMENTO:  
S/N

ASUNTO:  
SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN NOEMIROSA...

PARA UN PRÓXIMO TRÁMITE, RECUERDE SEÑALAR EL CÓDIGO DE EXPEDIENTE.

DISTRILUZ - AV. CAMINO REAL Nº 348 EDIFICIO TORRE EL PILAR - PISO 13 URB. SAN ISIDRO LIMA 27 PERU - TELEFONO: (511) 211-5500



CUD: 20240112-18144.

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

Tumbes, 27 de mayo de 2024

**ENOSA-NTM-0826-2024**

**Expediente: 20240121000874**

Señor(a)

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C**

AV. PROLONGACIÓN CHULUCANAS SIN ZONA INDUSTRIAL III - PIURA.

Piura - Piura

**Piura.-**

**Asunto : RESPUESTA A SOLICITUD SOBRE AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION**

**Referencia : a) S/N**

De mi especial consideración, –

En atención al documento de la referencia informo, que mi representada otorgara las facilidades solicitadas para el trabajo de investigación: "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de ELECTRONOROESTE del departamento de Tumbes, 2024".

Cabe resaltar que, al finalizar dicha investigación, esta debe ser compartida con nuestra institución como un aporte a la gestión en RR.HH.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,

**ROMULO PERCY CALERO PINTA**

Jefe de Unidad de Negocio (e)



Según lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM, Puede validar la autenticidad e integridad del documento generado a través del código QR ubicado en la parte inferior izquierda del presente documento o colocando la siguiente dirección en la barra del navegador: <https://hidrandina.distriluz.com.pe/SistemaCasilla/Verificacion> e ingresando la siguiente clave T4U14R.

Para un próximo trámite, señalar el número de expediente: 20240121000874  
ENOSA: Jr. Callao 875-Piura. ENSA: Calle San Martín 250-Chiclayo.  
HDNA: Jr. San Martín 831-Trujillo. ELCTO: Jr. Amazonas 641-Huacayo.  
SEDE LIMA: Av. Camino Real N° 348, Torre El Pilar, Pto 13-Lima.



## Anexo 9. Otras evidencias

### Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	UNIDAD DE ANALISIS	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Analizar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre gestión del talento humano y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes.</p>			
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b> ¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión incorporación se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> Determinar la relación entre la dimensión incorporación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b> Existe relación significativa de gestión del talento humano en su dimensión incorporación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p>	<p><b>VARIABLE 1</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Incorporación. Aplicación. Compensación. Desarrollo y mantenimiento.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 79 trabajadores.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 66 trabajadores del Tamaño de muestra, con población conocida.</p> <p><b>TÉCNICA DEL MUESTREO:</b> Muestreo Aleatorio Simple</p>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica no experimental</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Correlacional</p>
<p>¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión de aplicación se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?</p> <p>¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión de compensación se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión aplicación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión compensación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p>	<p>Existe relación significativa de gestión del talento humano en su dimensión de aplicación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p> <p>Existe relación significativa de gestión del talento humano en su dimensión de compensación y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p>	<p><b>VARIABLE 2</b> DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Eficiencia. Eficacia. Relación Interpersonal.</p>	<p><b>TECNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> Encuesta a través del instrumento del cuestionario</p>	<p><b>DISEÑO</b> Transversal</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN</b> Ordinal de Likert (1-5)</p>
<p>¿De qué manera la gestión de talento humano en su dimensión de desarrollo y mantenimiento se relaciona con desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región tumbes?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión desarrollo y mantenimiento y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p>	<p>Existe relación significativa de gestión del talento humano en su dimensión de desarrollo y mantenimiento, y desempeño laboral de trabajadores de una distribuidora de luz de la región Tumbes.</p>			

*Nota.* Elaboración propia

*Fotografias*



## Formulario en línea del Instrumento de recolección de datos



### Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de ELECTRONOROESTE del departamento de Tumbes, 2024

**PRESENTACIÓN:** El presente instrumento forma parte del actual trabajo de investigación; por lo que se solicita su participación, respondiendo a cada pregunta de manera objetiva y veraz. La información es de carácter confidencial y reservada; y los resultados de esta serán utilizados solo para efectos académicos y de investigación científica.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta un cuestionario que tiene por objeto analizar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de ELECTRONOROESTE del departamento de Tumbes, 2024, en los ítems que va a observar a continuación por favor seleccione considerando las opiniones de respuesta.

1.- ¿Cómo calificarías la efectividad del análisis de necesidades de la empresa para identificar las habilidades requeridas? \*

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

2.- ¿Cómo calificarías los procesos de reclutamiento actualmente utilizados por la empresa? \*

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

3.- ¿Consideras que los procesos de selección de la empresa son transparentes y justos? \*

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