



Universidad César Vallejo

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

Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de  
una dirección regional de Madre de Dios, 2024

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Cahuantico Terrazas, Neyba ([orcid.org/0009-0006-3087-6304](https://orcid.org/0009-0006-3087-6304))

**ASESORES:**

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio ([orcid.org/0000-0003-3188-3662](https://orcid.org/0000-0003-3188-3662))

Mg. Villa Santillan, Maria Silvia ([orcid.org/0000-0003-1971-2545](https://orcid.org/0000-0003-1971-2545))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024", cuyo autor es CAHUANTICO TERRAZAS NEYBA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILLA SANTILLAN MARIA SILVIA <b>DNI:</b> 08712710 <b>ORCID:</b> 0000-0003-1971-2545	Firmado electrónicamente por: MVILLAS el 10-08- 2024 20:35:36

Código documento Trilce: TRI - 0850509



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CAHUANTICO TERRAZAS NEYBA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
NEYBA CAHUANTICO TERRAZAS <b>DNI:</b> 41448876 <b>ORCID:</b> 0009-0006-3087-6304	Firmado electrónicamente por: CNCAHUANTICOTC el 05-08-2024 15:15:07

Código documento Trilce: TRI - 0850508

## **Dedicatoria**

El presente trabajo lo dedico a mis padres, quienes día a día me motivan en el camino a la superación. Este logro es un testimonio de su inmenso amor, dedicación y el esfuerzo que han invertido para brindarme una educación sólida.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien me guía y me da lo fortaleza para seguir adelante. A mi familia por su paciencia, comprensión y estímulo constante a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron en la realización de este trabajo.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA.....	11
III. RESULTADOS .....	16
IV. DISCUSIÓN .....	25
V. CONCLUSIONES .....	30
VI. RECOMENDACIONES .....	31
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Tabla cruzada de las variables</i> .....	16
Tabla 2 <i>Tablas cruzadas de gestión de talento humano y dimensiones</i> .....	17
Tabla 3 <i>Tablas cruzadas de desempeño laboral y dimensiones</i> .....	18
Tabla 4 <i>Prueba de normalidad</i> .....	20
Tabla 5 <i>Prueba de hipótesis general</i> .....	21
Tabla 6 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> .....	22
Tabla 7 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> .....	23
Tabla 8 <i>Prueba de hipótesis específica 3</i> .....	24

## Índice de figuras

Figura 1 .....	11
----------------	----

## Resumen

El estudio contribuye al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) “Trabajo decente y crecimiento económico”, enfocándose en la mejora de las direcciones regionales. Con el objetivo de determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad gubernamental. Es un estudio básico, correlacional, cuantitativo, no experimental de corte transversal, contando con una muestra de 70 trabajadores de un total de 84 que conformaron la población. Los cuestionarios fueron validados y con alto nivel de confiabilidad. Los resultados destacan un nivel regular con un 35% respecto a la primera variable y 37% de nivel bueno en la segunda variable. Asimismo, se evidencia una correlación positiva débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral  $Rho = 0.325$ . Se concluye que existe una relación significativa entre las variables en el contexto de la institución, lo que indica que las prácticas de gestión del talento humano, como el reclutamiento, la selección, la capacitación y la retención del personal, están asociadas con el rendimiento de los empleados, lo que demuestra la importancia de abordar la gestión del talento humano como factor clave para mejorar el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, desempeño laboral, rendimiento.

## **Abstract**

The study contributes to the Sustainable Development Goal (SDG) "Decent work and economic growth", focusing on the improvement of regional directorates. With the objective of determining the correlation between human talent management and labor performance in a government entity. It is a basic, correlational, quantitative, quantitative, non-experimental, cross-sectional study, with a sample of 70 workers out of a total of 84 that made up the population. The questionnaires were validated and had a high level of reliability. The results show a fair level with 35% for the first variable and 37% good level for the second variable. It is concluded that there is a significant relationship between the variables in the context of the institution, indicating that human talent management practices, such as recruitment, selection, training and retention of personnel, are associated with employee performance, which demonstrates the importance of addressing human talent management as a key factor for improving job performance and lays the groundwork for future research.

**Keywords:** Human talent management, job performance, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021) precisa que, a pesar de los avances tecnológicos y la globalización, muchas organizaciones a nivel mundial aún enfrentan dificultades significativas en la gestión del talento humano (GTH). Una realidad común es la inexistencia de estrategias sólidas para captar y mantener a los empleados más talentosos, lo que conduce a un alto índice de rotación de personal y pérdida de conocimiento valioso. Además, la falta de programas de capacitación limita el crecimiento de los empleados y su adaptabilidad. La presencia de diversas generaciones en el lugar de trabajo plantea retos adicionales en la gestión del talento humano (GTH). Estas nuevas generaciones muestran una inclinación hacia valores como la flexibilidad laboral, la búsqueda de un propósito y el impacto social en su quehacer profesional.

Para, el Consejo de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CEPDS, 2022) resalta que el bajo desempeño laboral (DL), impacta negativamente en la rentabilidad de las organizaciones, esto puede deberse a diversos factores, como la insuficiente motivación o liderazgo deficiente. Además, la ausencia de sistemas de evaluación y retroalimentación dificulta la identificación y abordaje de las áreas de mejora en el desempeño. Otra es el déficit de programas de reconocimiento e incentivos efectivos, lo que puede generar desaliento e indiferencia en los empleados. La multiplicidad de habilidades dentro de los equipos laborales posee el potencial de enriquecer las estrategias, promoviendo así la creatividad y la eficacia en la resolución de problemas, la ausencia de políticas y medidas inclusivas podría desencadenar discriminación y marginación hacia ciertos grupos, generando un impacto adverso en el ánimo y desempeño de los trabajadores.

Según la misión ManpowerGroup (2020) en la gestión del talento humano peruano, la falta de profesionalización y capacitación especializada del personal limita el desempeño laboral y dificulta la provisión de servicios de excelencia a los ciudadanos. Además, la existencia de sistemas administrativos y poco meritocráticos de evaluación y ascenso genera desmotivación y dificulta la atracción y retención de talentos.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021) precisa que el bajo desempeño laboral de los servidores públicos del Perú

se traduce en ineficiencias, baja productividad y servicios deficientes para la población. Esto puede ser por la falta de motivación, capacitación, condiciones laborales desfavorables o sistemas de evaluación subjetivos y poco transparentes. Además, la ausencia de incentivos salariales y reconocimiento dificulta el fomento de un alto desempeño y compromiso en los empleados públicos.

La dirección regional de estudio enfrenta retos en la gestión del talento humano y el desempeño laboral, un reto es adoptar prácticas innovadoras de reclutamiento, ofrecer beneficios atractivos y programas de desarrollo profesional, así como establecer sistemas de evaluación y ascenso basados en competencias, lo que significa que la ausencia de dichas prácticas en la entidad está impidiendo identificar áreas de mejora y recompensar adecuadamente a los empleados destacados, contribuyendo a una sensación general de desorganización y falta de dirección. Otro reto es implementar sistemas de evaluación transparentes, promover una cultura de mejora continua y proporcionar las condiciones adecuadas para que los empleados puedan trabajar eficientemente, contribuyendo así al bienestar de la comunidad. Por ello, surge la necesidad de llevar a cabo un estudio que evidencie si existe relación entre las variables objeto de estudio en la presente investigación.

Se plantea como problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024? de la misma forma los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad en trabajadores?; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores?; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores?.

La investigación se justifica porque abordará un tema trascendental para el sector público como lo son las variables gestión de talento humano y desempeño laboral, y el impacto que tienen para el desarrollo eficiente y efectivo de las instituciones gubernamentales. Además, el estudio contribuirá a ampliar conocimiento respecto a cómo la optimización del desempeño laboral contribuye a la mejora de los procesos administrativos. En cuanto a la justificación metodológica, un enfoque cuantitativo permite la medición objetiva de las variables, es importante que la muestra seleccionada sea representativa del contexto para que de esta

manera los resultados sean generalizables a otras situaciones o poblaciones. Asimismo, esta investigación tiene justificación social, ya que tiene como propósito contribuir al entendimiento y mejora de las competencias del talento humano y el desempeño laboral en contextos específicos, incluyendo identificación de mejoras prácticas, evaluación de políticas actuales que garanticen el beneficio a las instituciones y a la sociedad civil.

Se propuso como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad en trabajadores; determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores y por último determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores.

El estudio de Sotomayor & Pinoargote (2023), en Ecuador, tuvo como objetivo estudiar la correlación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 387 usuarios; el resultado determinó en un 47% que las quejas son solucionadas y el 45% considera de regular la calidad del servicio, se encontró una correlación débil entre las variables  $Rho = 0.316$ . Concluyendo que existe correlación estadísticamente relevante entre la administración de recursos humanos y la excelencia en la prestación de servicios, indicando que la primera variable influye significativamente en la satisfacción del usuario.

Altamirano & Guachimposa (2020), en Ecuador, estudió la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 30 trabajadores; el resultado determinó que el 63% señala que a veces se satisface las demandas, y el 27% a veces trabaja de forma hábil, se encontró una correlación muy fuerte entre las variables  $Rho = 0.764$ . Concluyendo que la gestión del talento humano se caracteriza por la diferenciación de los recursos humanos, considerados un activo intangible. Se halló significativa y positiva relación entre las variables en el personal administrativo, con correlaciones moderadas a altas. El conocimiento, la habilidad, el juicio y la actitud

influyen significativamente en el desempeño laboral, destacando la necesidad de fortalecer el conocimiento técnico y administrativo, promover el aprendizaje continuo, y fomentar una actitud innovadora y adaptable entre los colaboradores.

Cedeño & Loor (2023), en Ecuador, estudiaron la correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 112 trabajadores; el resultado determinó que el 44% está muy de acuerdo con la GTH, y el 41% se encuentra muy de acuerdo con el desarrollo organizacional, se encontró una correlación muy fuerte entre las variables  $Rho = 0.797$ . Concluyendo que hay una conexión esencial entre las variables, donde la atención estratégica a la formación, retención y motivación del talento no solamente optimiza la eficiencia operativa, además también fomenta la capacidad de adaptación y el progreso sostenible en entidades tanto privadas como públicas.

Álvarez (2022), en Colombia, analizó la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 75 trabajadores; el resultado determinó que el 84% y el 82% están de acuerdo con la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se encontró una correlación muy débil entre las variables  $Rho = 0.36$ . Concluyendo que una adecuada gestión del talento humano en instituciones municipales del sector público colombiano mejora la productividad, innovación y eficiencia en la prestación de servicios, la correlación es más fuerte en ciudades capitales y se enfatiza la necesidad de un enfoque integral en el desarrollo local, que incluya la tecnificación de procesos y el fortalecimiento del capital humano para mejorar el bienestar general.

Gómez & Quinteros (2023), en Colombia, estudiaron la correlación entre la gestión del talento humano y la meritocracia en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 66 trabajadores; los resultados mostraron una aceptación del 20% entre las dimensiones de la GTH, se encontró una correlación fuerte entre las variables  $Rho = 0.766$ . Concluyendo que la organización del trabajo es bien percibida, pero la gestión de la compensación necesita mejora, se destaca una alta

correlación entre la percepción de meritocracia y la GTH, siendo la compensación el factor más influyente, subraya la importancia de continuar investigando para guiar las decisiones de los líderes del talento humano y promover estrategias alineadas con los ODS.

A nivel nacional, el estudio de Torre (2022), en Trujillo, su objetivo fue estudiar la correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 35 trabajadores; el resultado determinó que el 57% señala como nivel medio la GTH, y el 45% como bajo la productividad, se encontró una correlación fuerte entre las variables  $Rho = 0.760$ . Concluyendo que existe una relación significativa y positiva entre las variables. Específicamente, se destacan relaciones altas entre la incorporación, colocación, recompensación, desarrollo, y retención de talentos con la productividad, todas con niveles de significancia muy bajos, lo que permite aceptar las hipótesis alternativas. Sin embargo, se identifican deficiencias en procesos clave como el reclutamiento, la formación, y las políticas de reconocimiento, así como en la mejora de condiciones laborales y monitoreo de funciones.

Panduro & Mamani (2023), en Ucayali, estudiaron la correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 40 trabajadores; el resultado determinó que el 57% y 45% determina como buena la gestión del talento humano y el compromiso laboral, se encontró una correlación moderada entre las variables  $Rho = 0.560$ . Concluyendo que se encontró una relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, así como entre la gestión del talento humano y el compromiso emocional, de permanencia y normativo en los colaboradores de la municipalidad.

Vásquez & Delgado (2020), en Piura, analizaron la correlación entre la gestión del talento humano y desarrollo estratégico organizacional en el Gobierno Regional; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 113 trabajadores; el resultado determinó que el 38% califica como buena casi siempre la GTH, se encontró una correlación moderada entre las variables  $Rho = 0.626$ . Concluyendo que hay una relación significativa y moderada entre la GTH, capital intelectual, evaluación de

desempeño, compensación, y capital humano con el desarrollo estratégico en la gestión pública del Gobierno Regional, como lo demuestran los coeficientes de correlación Rho de Spearman que oscilan entre 0.593 y 0.696 para las diferentes dimensiones analizadas.

Espinosa & Montalvo (2021), en Junín, su objetivo fue estudiar la correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en la Zona Registral N° VIII del gobierno; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 24 trabajadores; el resultado determinó que el 21% indica que no hay liderazgo y el 58% indica que no hay actitud emprendedora en el desempeño laboral, se encontró una correlación alta entre las variables  $Rho = 0.769$ . Concluyendo que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal, además, se encontró que el conocimiento, las habilidades, la actitud, las capacidades y la motivación también influyen positivamente en el desempeño laboral.

Finalmente, el estudio de Álvarez (2022), en Lima, su objetivo fue estudiar la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad; la metodología fue básica, correlacional, no experimental y cuantitativo, empleando el cuestionario en una muestra de 83 trabajadores; el resultado determinó que el 75% calificó como regular la GTH, y un 90% se califica como medio el desempeño laboral, se encontró una correlación débil entre las variables  $Rho = 0.382$ . Concluyendo que existe una conexión entre las variables, no se encontró una relación significativa entre la incorporación y el desarrollo de personas con el desempeño laboral. Se visualizó una positiva correlación baja entre la colocación de personas y este indicador, así como entre la evaluación de personas y el mismo. Esto subraya la necesidad de mejorar las políticas de gestión del talento humano para optimizar los resultados en este ámbito.

La variable gestión del talento humano es respaldada por la teoría del capital humano de Becker (1964), dice que el conjunto de destrezas, saberes y vivencias de los trabajadores es relevante para que una empresa tenga éxito, la gestión del talento humano se concentra en hacer crecer y usar estas habilidades de manera efectiva para que la empresa funcione mejor, es como invertir en el desarrollo y aprovechamiento máximo de la capacidad de los trabajadores de la organización. Además, también encuentra respaldo en la Teoría del Ajuste Persona-Organización

de French & Raven (1959) que dice que hay una conexión entre lo que son los empleados y cómo es la organización donde trabajan, como su cultura, valores y estructura, la gestión del talento humano se esfuerza por hacer que estas dos cosas encajen bien para que los empleados se desempeñen mejor y estén más contentos en su trabajo.

La variable GTH, según Yildiz & Esmer (2023) son las políticas, prácticas y sistemas estratégicos que permiten a las organizaciones atraer, seleccionar, desarrollar, motivar y retener a los empleados más calificados, comprometidos y valiosos para alcanzar las metas institucionales. Para Mori & Bardales (2020) es un enfoque vanguardista que reconoce el valor del capital humano como factor clave y ventaja competitiva para el progreso y perdurabilidad de los organismos en entornos cada vez más dinámicos y desafiantes. Según Vivar *et al.* (2020) implica una visión holística que abarca desde la planificación de los requerimientos de trabajadores hasta la implementación de iniciativas de formación profesional, evaluación del desempeño, compensación y beneficios atractivos, desarrollo de carrera y gestión del cambio organizacional. Se han seleccionado 3 dimensiones según la teoría del capital humano de Becker (1964).

La dimensión reclutamiento y selección de personal, como afirma Santos *et al.* (2020) comprende los procesos sistemáticos mediante los cuales las organizaciones identifican, evalúan y eligen a los candidatos más idóneos y calificados para ocupar las vacantes disponibles, en función de las características y experiencia requerida para cada puesto de trabajo. Para Rodríguez & Gutiérrez (2020) involucra la creación de tácticas eficaces de atracción de talento, la utilización de diversas fuentes de reclutamiento, la aplicación de técnicas de evaluación objetivas y la adopción de decisiones fundamentadas en juicios justos y equitativos. De otro lado, Torres-Flórez *et al.* (2020) señala que una adecuada gestión de estos procesos es fundamental para garantizar la incorporación de personal valioso que contribuya a lograr las metas establecidas por la entidad.

La dimensión capacitación y desarrollo, para Daba *et al.* (2022) abarca el conjunto de actividades, programas y acciones formativas diseñadas estratégicamente para mejorar y fortalecer las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados, con el fin de potenciar su desempeño actual y prepararlos para asumir mayores responsabilidades y retos en el futuro,

alineados con las metas y requerimientos de la entidad. Para Casafranca *et al.* (2020) implica un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento profesional que permita a los trabajadores mantenerse actualizados, adaptarse a los cambios y adquirir nuevas capacidades para afrontar los desafíos del entorno laboral cambiante. Según a Changuán, (2020) una adecuada gestión de la capacitación y el desarrollo contribuye a elevar la productividad, el impulso y la dedicación del personal.

La dimensión retención y motivación del talento humano, de acuerdo con Amushila & Bussin (2021) implica implementar de manera estratégica y sostenible un conjunto de estrategias, prácticas y acciones orientadas a mantener un alto nivel de compromiso, satisfacción y engagement en los empleados más valiosos de la organización. Para Andino-Jaramillo & Palacios-Soledispa (2023) abarca el fomento de un clima laboral positivo, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, compensaciones y beneficios atractivos y competitivos, programas de reconocimiento al desempeño sobresaliente, y la promoción de una armonía apropiada entre el ámbito privado y el profesional. Toala-Zambrano & Mogro-Rada (2021) afirman que retener y motivar al talento implica generar una experiencia laboral enriquecedora que fortalezca el vínculo emocional y la lealtad de los empleados hacia la organización.

La variable desempeño laboral es respaldada por la Teoría del Reforzamiento de Skinner (1953), el cual trata de como las consecuencias de lo que se hace afecta a lo que se hará en el futuro, en el trabajo, si se recibe un reconocimiento, es más probable que se siga haciéndolo bien. Así también, la ausencia de refuerzo o la aplicación de castigos puede disminuir la probabilidad de que se repitan ciertos comportamientos. Otra teoría relevante es la Teoría de la Expectativa de Vroom (1964), señala que los empleados analizan la conexión entre su esfuerzo, su rendimiento y las recompensas que anticipan recibir, si están convencidos de que su esfuerzo resultará en un rendimiento exitoso, y que este desempeño será reconocido y recompensado, es más probable que se esfuercen por lograr altos niveles de desempeño.

Asimismo, la variable desempeño laboral, para Krijgsheld *et al.* (2022) se refiere al rendimiento, los logros y resultados medibles alcanzados por los empleados al desempeñar sus funciones de manera efectiva, responsabilidades y

objetivos dentro de la organización. Para Cuello *et al.* (2020) refleja la eficiencia, eficacia, calidad, productividad y valor agregado con la que se ejecutan las tareas y actividades asignadas, en función de los estándares, metas y expectativas establecidas. Pashanasi *et al.* (2021) el desempeño laboral es un elemento crucial que influye en el éxito y la prosperidad y rivalidad en el ámbito empresarial, dado que incide en la satisfacción del cliente, la rentabilidad y la sostenibilidad del negocio. Afirma Bohórquez *et al.* (2020) que es fundamental para las organizaciones contar con sistemas efectivos de evaluación y gestión del desempeño que permitan identificar fortalezas, áreas de mejora y oportunidades de desarrollo para los empleados. Se han identificado 3 dimensiones según la teoría.

En el mismo sentido, la dimensión productividad laboral, para Walheer (2021) se define como la proporción perfecta entre los frutos cosechados y los insumos empleados durante un procedimiento productivo. Para Orrego & Valencia (2022) implica la eficiencia en la utilización eficiente y empleo de los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y de tiempo para alcanzar los índices de producción esperados o servicios con la máxima calidad y al menor costo posible. Teniendo en cuenta a Dávila *et al.* (2022) un alto nivel de productividad laboral es clave para el crecimiento, competitividad y rentabilidad de las organizaciones, ya que permite generar más servicios con igual número de recursos, optimizando así su utilización. Mejorar la productividad implica implementar estrategias como la capacitación, la optimización de procesos, la incorporación de tecnología y la motivación del personal.

La dimensión competencias laborales, para Papay *et al.* (2020) son el grupo de conocimientos especializados, habilidades, capacidades y disposiciones que permiten a una persona desempeñar de manera efectiva y sobresaliente las funciones específicas de un trabajo, aportando valor diferencial a las metas de la empresa. Narváez & Erazo (2022) señala que las competencias incluyen aspectos técnicos propios de cada profesión u oficio, así como habilidades blandas transversales como el liderazgo, colaboración en equipo, comunicación eficaz y capacidad para resolver problemas, entre otras. Según Casimiro *et al.* (2020) la mejora incesante de las habilidades laborales es fundamental para el crecimiento profesional de los empleados y para garantizar un alto nivel de desempeño y competitividad en las organizaciones.

También, la dimensión compromiso laboral, para Umukoro & Egwakhe (2020) se refiere al grado de identificación psicológica, lealtad, sentido de pertenencia e involucramiento profundo que los empleados demuestran hacia la organización, sus metas, valores y cultura. Para Morán & Yambay (2022) implica un vínculo emocional positivo y un deseo genuino de contribuir al éxito de la empresa, más allá del cumplimiento de las obligaciones contractuales. De conformidad con Arteaga & Limo (2022) los empleados comprometidos experimentan un sentimiento de orgullo por ser parte de la empresa, se esfuerzan por alcanzar los objetivos, protegen los intereses de la empresa y tienen una alta motivación para desempeñarse de manera óptima. Una elevada dedicación en el ámbito profesional resulta en una mejora en el rendimiento, menor rotación de personal y una atmosfera de trabajo más favorable y propenso a la colaboración.

La hipótesis general refiere que existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024. Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la Gestión del talento humano y la productividad en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024; existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores; existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores.

## II. METODOLOGÍA

Este estudio de tipo básico, se centró en generar información, mediante la comprensión de los principios básicos de las variables y la observación de experiencias, (Akcigit *et al.*, 2021). Este tipo de investigación también denominada pura o fundamental se enfocó en comprender y ampliar los conocimientos sobre fenómenos o áreas particulares, tiene como propósito principal aumentar el conocimiento general que puede utilizarse para abordar preguntas fundamentales o guiar futuras investigaciones (Ceccagnoli *et al.*, 2024).

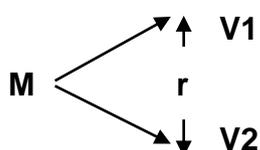
La investigación de diseño no experimental, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque de investigación se fundamenta en la observación y descripción de fenómenos en su entorno natural sin intervenir en las variables.

El estudio de enfoque cuantitativo, según Mulisa (2022) lo describe como el uso de datos numéricos para evaluar fenómenos y predecir resultados, mediante métodos estadísticos y formulación de hipótesis. Para Fischer *et al.* (2023) los investigadores destacan que en la investigación se utilizan instrumentos estandarizados y procedimientos estructurados para garantizar objetividad y replicabilidad de resultados. El enfoque cuantitativo se caracteriza por su precisión, generalización e inferencias sobre poblaciones.

El estudio de nivel correlacional, como señala Gonzáles *et al.* (2020) enfocado en detectar y examinar relaciones entre variables sin efectuar relaciones de causa y efecto. Los investigadores buscan determinar si existe una asociación entre variables y en qué grado están relacionadas, sin manipular las condiciones del estudio.

### Figura 1

*Nivel correlacional*



Dónde:

M = muestra de estudio, V1 = variable uno; V2 = variable dos, R = relación entre variables.

La variable GTH, es el conjunto de estrategias y prácticas que una empresa emplea para seleccionar, fomentar el crecimiento, la retención y la motivación del personal con el objetivo de optimizar su aporte al cumplimiento de los objetivos empresariales. Implica entender las aptitudes, saberes y competencias de los trabajadores, así como proporcionarles el ambiente adecuado para su progreso y crecimiento profesional dentro de la empresa. Entonces, se trata de aprovechar al máximo el potencial humano de una organización para obtener ventajas competitivas y alcanzar el éxito empresarial como lo define Kravariti & Johnston (2020).

Contiene las dimensiones de reclutamiento y selección de personal, capacitación y desarrollo y retención y motivación, que serán medidas mediante un cuestionario de 18 preguntas a una muestra de 70 trabajadores, en un lapso de 2º minutos.

Los indicadores para la dimensión reclutamiento y selección son: Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos; perfiles de puestos definidos y actualizados; utilización de fuentes de reclutamiento efectivas. Para la dimensión capacitación y desarrollo son: Programas de capacitación técnica y habilidades blandas; oportunidades de crecimiento y línea de carrera; evaluación del impacto de las capacitaciones. Para la dimensión retención y motivación son: Planes de compensación y beneficios atractivos; programas de reconocimiento al desempeño; clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida

La escala de medición ordinal, según Pimentel (2019) es un tipo de escala utilizada en estadística e investigación social, en la que los datos se clasifican u ordenan según algún criterio específico. A diferencia de las escalas de intervalo o de razón, las diferencias entre los valores no son constantes ni cuantificables. Esta escala proporciona información sobre el orden relativo de los datos, pero no permite operaciones aritméticas significativas entre ellos.

La variable desempeño laboral como afirma Deng *et al.* (2023) es la forma en que un trabajador lleva a cabo sus funciones y obligaciones en el trabajo, incluyendo calidad, eficacia, cumplimiento de objetivos y metas. También implica aspectos como puntualidad, actitud, colaboración y adaptación al cambio. Es una medida clave del rendimiento y el aporte de un trabajador a la prosperidad de una entidad.

La variable desempeño laboral contiene las dimensiones productividad, competencias y compromiso laboral que serán medidas a través un cuestionario de 18 preguntas a una muestra de 70 trabajadores, con una duración de 20 minutos.

Los indicadores para la dimensión productividad son: Cumplimiento de metas y objetivos; eficiencia en el uso de recursos; calidad del trabajo realizado. Para la dimensión competencias son: conocimientos técnicos requeridos para el puesto; habilidades blandas; capacidad de adaptación y aprendizaje continuo. Para la dimensión compromiso laboral son: Identificación con la misión y valores institucionales; asistencia, puntualidad y responsabilidad; iniciativa y proactividad en el trabajo.

El estudio de escala ordinal, para Pimentel (2019) es utilizado en estadística e investigación social, en la que los datos se clasifican u ordenan según algún criterio específico. A diferencia de las escalas de intervalo o de razón, en las cuales las diferencias entre los valores son constantes y cuantificables, en una escala ordinal, aunque los datos tienen un orden jerárquico, las diferencias entre las categorías no son necesariamente iguales o cuantificables. Por lo tanto, la escala ordinal proporciona información sobre el orden relativo de los datos, pero no permite operaciones aritméticas significativas entre ellos, ya que la distancia entre los distintos puntos en la escala no tiene un significado numérico definido.

La población constó de 84 trabajadores de la institución, según Berryman (2002), la población es el conjunto completo de elementos con las características de interés para el investigador. Es crucial definirla correctamente para garantizar la validez y generalización de los resultados. Identificarla claramente ayuda a delimitar el estudio y seleccionar las técnicas de muestreo y análisis adecuadas, asegurando que las conclusiones sean relevantes para el contexto investigado.

La muestra en este estudio constó de 70 trabajadores de la institución. Afirma Sharma *et al.* (2020) una muestra representa a la población objetivo y es un subconjunto seleccionado con cuidado para obtener conclusiones generales válidas. Para Bolarinwa (2020) la selección de la muestra es fundamental en la investigación para representar adecuadamente la población de interés, la forma en que se elige la muestra impacta en la validez y confiabilidad.

En este estudio se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Según Mweshi & Sakyi (2020) es la probabilidad conocida asegurada de la selección aleatoria e

independiente de cada elemento de la población para integrar la muestra. Para Yang & Kim (2020) garantiza que todos los subgrupos tengan similar oportunidad de ser elegidos, disminuyendo el sesgo y representando mejor a la población. Es un método confiable en la investigación científica, con trabajadores de entidad gubernamental como unidad de análisis.

Se aplicó la técnica de encuesta, como afirma Martin (2006) es un método común en la investigación y recolección de datos, donde se presentan preguntas predefinidas con opciones limitadas. Esto permite recopilar datos de manera estructurada y cuantificable, facilitando el análisis de los resultados y el proceso de llegar a conclusiones precisas.

Se empleó el cuestionario, señala Roopa & Rani (2012) que es una herramienta común en la investigación social y psicológica para medir opiniones y percepciones. Los participantes responden a afirmaciones con una escala de acuerdo o desacuerdo de cinco o siete puntos, lo que permite obtener datos cuantitativos para identificar tendencias y relaciones entre variables.

Para evaluar la validez del instrumento, se llevaron a cabo dos etapas cruciales. Primero, se realizó una revisión exhaustiva del contenido por parte de tres especialistas en el campo, garantizando así la validez de contenido. Segundo, se aplicó la técnica de validez de Aiken utilizando los resultados de la prueba piloto con 20 trabajadores. Esta técnica arrojó valores que oscilan entre 0.7 y 1, con una confiabilidad del 95%, lo que confirmó la validez del instrumento para medir el constructo deseado. Según Mohamad et al. (2015) se refiere a que un cuestionario mida adecuadamente lo que se pretende medir, mientras que la validez de constructo verifica si las puntuaciones del cuestionario están relacionadas con otras variables relevantes.

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los instrumentos. El valor obtenido tuvo un valor mayor a 0.8 para el instrumento. Este número indica un alto nivel de coherencia entre las respuestas a las preguntas del instrumento, lo que sugiere que es fiable para medir el constructo en estudio. Tal como señala Kimberlin & Winterstein (2008) la confiabilidad evaluada mediante el coeficiente de alfa de Cronbach, mide la consistencia interna de un cuestionario, es decir la fiabilidad con que las preguntas del instrumento miden el mismo concepto o constructo. Un valor alto de Cronbach, generalmente

por encima de 0.8, indica una mayor consistencia entre las respuestas, lo que sugiere que el cuestionario es confiable en la medición del constructo. Es una medida importante para garantizar la estabilidad y coherencia de un instrumento de medición en diferentes situaciones y muestras.

El procedimiento de recolección de datos inició con la coordinación con el director y presentando las metas trazadas. Se solicitó autorización formal a través de una carta de presentación de la UCV. Se coordinó con los trabajadores para acceder a las oficinas, donde se explicaron los detalles del estudio y se resolvieron dudas. Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores antes de encuestar a los 70 trabajadores. La investigación se realizó acatando las formas éticas y se establecerá un plazo para la respuesta. Finalizada la etapa de la aplicación de los instrumentos, se agradeció a los jefes de cada área y al director, estos datos sirvieron para su posterior procesamiento empleando el software SPSS, que brindaron datos de validez, confiabilidad, datos estadísticos descriptivos e inferenciales.

El análisis estadístico descriptivo se realizó a través del MS EXCEL 2019 donde los resultados del cuestionario se tabularon y a través de gráficas y barras se evidencia el nivel de percepción de la muestra respecto a las variables. Con el software estadístico SPSS-26, se realizó la verificación de la normalidad de los datos y se realizó un cálculo de correlación de Spearman para analizar la relación entre variables, tanto para la hipótesis general como específica. Estos pasos son esenciales para respaldar las conclusiones de la investigación con evidencia científica.

Por último, en la elaboración de esta tesis se abordó con total compromiso los principios fundamentales de la ética en la investigación: autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia. Se ha garantizado la originalidad con un porcentaje de similitud inferior al 20% en Turnitin.

### III. RESULTADOS

#### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Tabla cruzada de ambas variables*

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Gestión del talento humano	Mala	Recuento	8	7	12	27
		% del total	11,4%	10,0%	17,1%	38,6%
	Regular	Recuento	0	18	17	35
		% del total	0,0%	25,7%	24,3%	50,0%
	Buena	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
Total		Recuento	8	25	37	70
		% del total	11,4%	35,7%	52,9%	100,0%

*Nota.* Datos obtenidos por el spssv25.

Los resultados demuestran que, el 52,9% la evaluaron como buena, el 35,7% la calificaron como regular, y el 11,4% de los participantes consideraron que la gestión era mala. En total, se encuestaron 70 individuos para obtener estos resultados. Según los datos, el 38,6% de los participantes consideraron que la gestión era mala, el 50,0% la calificaron como regular y el 11,4% la evaluaron como buena. En total, se encuestaron 70 trabajadores para obtener estos resultados.

La ausencia de malos desempeños entre quienes perciben una gestión regular o buena resalta la importancia de políticas coherentes y recursos adecuados en la gestión del talento. Estos resultados podrían estar señalando que la municipalidad tiene áreas con prácticas de gestión del talento humano dispares, donde la falta de uniformidad en las políticas y en la implementación de estrategias de recursos humanos afecta la moral y el rendimiento de los empleados de manera desigual. De otro lado, aunque la mayoría de los empleados califican el desempeño laboral como bueno, la proporción significativa que lo considera regular o malo sugiere que hay áreas de mejora. Esto podría ser resultado de la ausencia de definición en las funciones y obligaciones, así como de la ausencia de oportunidades de desarrollo profesional, podrían estar limitando la efectividad y la eficiencia en el trabajo.

**Tabla 2***Tabla de frecuencias de las dimensiones de gestión del talento humano*

			Reclutamiento y selección			
			Mala	Regular	Buena	Total
Gestión del talento humano	Mala	Recuento	23	4	0	27
		% del total	32,9%	5,7%	0,0%	38,6%
	Regular	Recuento	2	30	3	35
		% del total	2,9%	42,9%	4,3%	50,0%
	Buena	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	1,4%	10,0%	11,4%
Total		Recuento	25	35	10	70
		% del total	35,7%	50,0%	14,3%	100,0%
			Capacitación y desarrollo			
			Mala	Regular	Buena	Total
Gestión del talento humano	Mala	Recuento	22	5	0	27
		% del total	31,4%	7,1%	0,0%	38,6%
	Regular	Recuento	2	30	3	35
		% del total	2,9%	42,9%	4,3%	50,0%
	Buena	Recuento	0	0	8	8
		% del total	0,0%	0,0%	11,4%	11,4%
Total		Recuento	24	35	11	70
		% del total	34,3%	50,0%	15,7%	100,0%
			Retención y motivación			
			Mala	Regular	Buena	Total
Gestión del talento humano	Mala	Recuento	26	1	0	27
		% del total	37,1%	1,4%	0,0%	38,6%
	Regular	Recuento	6	29	0	35
		% del total	8,6%	41,4%	0,0%	50,0%
	Buena	Recuento	0	1	7	8
		% del total	0,0%	1,4%	10,0%	11,4%
Total		Recuento	32	31	7	70
		% del total	45,7%	44,3%	10,0%	100,0%

*Nota.* Datos obtenidos por el spss v25.

La Tabla 2 presenta los resultados de un estudio que evalúa tres aspectos clave de la GTH: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, y retención y motivación. Cada aspecto se divide en tres categorías de calidad: mala, regular y buena. En cuanto al reclutamiento y selección, el 35,7% de los participantes calificaron esta área como mala, el 50,0% como regular y el 14,3% como buena. Para la capacitación y desarrollo, el 34,3% de los encuestados la consideraron mala, el 50,0% regular y el 15,7% buena. En relación con la retención y motivación, el 45,7% la percibieron como mala, el 44,3% como regular y el 10,0% como buena. En total, participaron 70 trabajadores en el estudio.

La alta percepción de reclutamiento y selección como regular o mala 85.7% sugiere que los procesos de contratación podrían no estar siendo lo suficientemente transparentes o equitativas. Del mismo modo, la calificación baja en capacitación y desarrollo 84.3% podría indicar una falta de plan de capacitación para potenciar las destrezas y capacidades del personal. Además, la retención y motivación 79.7% podría estar siendo afectada por la falta de incentivos o reconocimiento adecuados, lo cual podría contribuir a una alta rotación de personal y baja moral.

**Tabla 3**

*Tabla de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral*

			Productividad			Total
			Malo	Regular	Bueno	Total
Desempeño laboral	Malo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	11,4%	0,0%	0,0%	11,4%
	Regular	Recuento	4	18	3	25
		% del total	5,7%	25,7%	4,3%	35,7%
	Bueno	Recuento	0	7	30	37
		% del total	0,0%	10,0%	42,9%	52,9%
Total		Recuento	12	25	33	70
		% del total	17,1%	35,7%	47,1%	100,0%
			Competencias			Total
Desempeño laboral	Malo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	11,4%	0,0%	0,0%	11,4%
	Regular	Recuento	1	21	3	25
		% del total	1,4%	30,0%	4,3%	35,7%
	Bueno	Recuento	0	1	36	37
		% del total	0,0%	1,4%	51,4%	52,9%
Total		Recuento	9	22	39	70
		% del total	12,9%	31,4%	55,7%	100,0%
			Compromiso laboral			Total
Desempeño laboral	Malo	Recuento	7	1	0	8
		% del total	10,0%	1,4%	0,0%	11,4%
	Regular	Recuento	0	18	7	25
		% del total	0,0%	25,7%	10,0%	35,7%
	Bueno	Recuento	0	0	37	37
		% del total	0,0%	0,0%	52,9%	52,9%
Total		Recuento	7	19	44	70
		% del total	10,0%	27,1%	62,9%	100,0%

*Nota.* Datos obtenidos spss v25.

La Tabla 3 presenta los resultados de un estudio que evalúa tres aspectos clave de la GTH: reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, y retención y motivación. Cada aspecto se divide en tres categorías de calidad: mala, regular y buena. En cuanto a la productividad, el 17,1% de los participantes calificaron esta área como mala, el 35,7% como regular y el 47,1% como buena. Para las

competencias, el 12,9% de los encuestados la consideraron mala, el 31,4% regular y el 55,7% buena. En relación con el compromiso laboral, el 10,0% la percibieron como mala, el 27,1% como regular y el 62,9% como buena. En total, participaron 70 trabajadores en el estudio.

Entonces, analizando los resultados, la evaluación mixta en las dimensiones específicas del desempeño laboral resalta áreas donde los empleados sienten que pueden mejorar. La alta calificación en competencias 55.7% podría indicar que los empleados tienen las habilidades necesarias pero que la estructura organizacional o la gestión del talento no están optimizadas para su máximo desempeño. Por otro lado, la baja percepción de productividad 52.9% sugiere posibles deficiencias en la gestión de las tareas laborales o la distribución de los medios disponibles.

## Estadística inferencial

La tabla 4 incluye la estadística inferencial, iniciando con prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra supera los 50 trabajadores (Bohórquez, 2022).

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,274	70	,000
Desempeño laboral	0,330	70	,000

*Nota.* Datos obtenidos por el spss v.25

### Hipótesis estadística:

H<sub>0</sub>: Las variables no tienen una normal distribución.

H<sub>a</sub>: Las variables tienen una normal distribución.

### Criterio de decisión:

Si sig. < 0.05; H<sub>a</sub> no se acepta.

Si sig. ≥ 0.05; H<sub>0</sub> se acepta.

La tabla 4 presenta los datos de la evaluación de normalidad aplicando el criterio estadístico de Kolmogorov-Smirnova ambas variables gestión del talento humano y desempeño laboral ya que la muestra es mayor a 50. Entonces con un tamaño de muestra de 70, los índices de relevancia estadística para las dos variables fueron de 0.000, indicando que las variables no siguen una distribución normal. Por consiguiente, se descarta la hipótesis alternativa y se admite la hipótesis nula. Esto sugiere que los datos no se distribuyen normalmente por lo que se debe utilizar Spearman.

Entonces, analizando, la falta de distribución normal en los datos refleja variedad de experiencias y percepciones entre los empleados, influenciado por diferencias en la experiencia laboral, percepciones individuales sobre la gestión y factores externos que afectan el ambiente de trabajo, se debe utilizar métodos adecuados de análisis estadístico, como Spearman, que permitan capturar relaciones significativas en un contexto donde los datos no siguen una distribución normal.

## Objetivo general.

### Planteamiento de hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Contrastación de hipótesis general*

			Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,325**
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	70	70
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,325**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	70	70

*Nota.* Datos obtenidos por el spss v.25

La tabla 5 presentó los resultados de la contrastación de la hipótesis general que planteaba la existencia de una correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Mediante el uso del Rho, se detectó una relación significativa de 0,325;  $p < 0.01$ , bilateral entre ambas variables. Para Weiss (2022) las relaciones en este rango se consideran débil, esto indicó que existía una correlación positiva y débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la muestra de 70 participantes. Los hallazgos respaldaron la hipótesis alternativa H<sub>a</sub> de que sí existía una correlación entre estos dos aspectos.

Además, analizando el resultado, sugiere que los empleados podrían estar reconociendo la importancia de las prácticas de gestión del talento humano en su efectividad en el trabajo, es posible que perciban que las políticas de reclutamiento, capacitación y retención no están completamente alineadas con sus expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento, lo cual se asocia con su motivación para lograr un desempeño óptimo. Además, podrían sentir que las oportunidades de crecimiento y las recompensas por desempeño no son claras o suficientes, lo que podría llevar a una evaluación crítica de la gestión del talento humano y su relación en sus resultados laborales.

## Objetivo específico 1.

### Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre la gestión del talento humano y la productividad.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre la gestión del talento humano y la productividad.

**Tabla 6**

*Contrastación de hipótesis específica 1*

		Gestión del talento		
			humano	Productividad
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	70	70
	Productividad	Coeficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	70	70

*Nota.* Datos obtenidos por el spss v.25

La tabla 6 mostró los resultados de la contrastación de la hipótesis específica que evaluaba la correlación entre la gestión del talento humano y la productividad. Mediante el uso del Rho, se detectó una relación significativa 0,391;  $p < 0.01$ , bilateral entre ambas variables. Para Weiss (2022) las relaciones en este rango se consideran débil, esto indicó que existía una correlación positiva y débil entre la gestión del talento humano y la productividad en la muestra de 70 participantes. Por lo tanto, los resultados respaldaron la hipótesis alternativa H<sub>a</sub> de que sí existe una correlación entre estos dos aspectos. Por lo tanto, los resultados respaldaron la hipótesis alternativa H<sub>a</sub> de que sí existe una correlación entre estos dos aspectos.

Además, analizando este resultado, es probable que los trabajadores de esta institución sientan que la falta de programas de capacitación efectivos o la ausencia de incentivos claros limiten su capacidad para cumplir con las expectativas laborales, esto podría generar frustración y una sensación de desmotivación, especialmente si no ven un apoyo adecuado por parte de la organización para mejorar sus habilidades y competencias necesarias para realizar su trabajo eficientemente.

## Objetivo específico 2.

### Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre la gestión del talento humano y las competencias.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre la gestión del talento humano y las competencias.

### Tabla 7

#### Contrastación de hipótesis específica 2

		Gestión del talento		
			humano	Competencias
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,246*
		Sig. (bilateral)	.	0,040
		N	70	70
	Competencias	Coeficiente de correlación	,246*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,040	.
		N	70	70

*Nota.* Datos obtenidos por el spss v.25

La Tabla 7 mostró los resultados de la contrastación de la hipótesis específica que evaluaba la correlación entre la gestión del talento humano y las competencias. Mediante el uso del Rho, se detectó una relación significativa de 0,246;  $p < 0.01$ , bilateral entre ambas variables. Para Weiss (2022) las relaciones en este rango se consideran débil, esto indicó que existía una correlación positiva y débil entre la gestión del talento humano y las competencias en la muestra de 70 participantes. Por lo tanto, los resultados respaldaron la hipótesis alternativa H<sub>a</sub> de que sí existe una correlación entre estos dos aspectos.

Esto podría llevar a una evaluación crítica de cómo la organización maneja el desarrollo profesional y cómo se relaciona en su capacidad para desempeñarse efectivamente, es posible que vean la necesidad de una mayor personalización y relevancia en los programas de capacitación para mejorar su eficacia laboral y contribuir mejor a los objetivos organizacionales.

### Objetivo específico 3.

#### Planteamiento de hipótesis:

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral.

H<sub>a</sub>: Existe correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral.

**Tabla 8**

*Contrastación de hipótesis específica 3*

			Gestión del talento humano	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,267*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	70	70
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,267*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	70	70

*Nota.* Datos obtenidos por el spss v.25

La tabla 8 mostró los resultados de la contrastación de la hipótesis específica que evaluaba la correlación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral. Mediante el uso del Rho, se detectó una relación significativa de 0,267;  $p < 0.01$ , bilateral entre ambas variables. Para Weiss (2022) las relaciones en este rango se consideran débil, esto indicó que existía una correlación positiva y débil entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en la muestra de 70 participantes. Por lo tanto, los resultados respaldaron la hipótesis alternativa H<sub>a</sub> de que sí existe una correlación entre estos dos aspectos.

Por último, analizando este resultado, sugiere que los empleados pueden sentir que la falta de reconocimiento adecuado y la ausencia de oportunidades claras de crecimiento personal afectan su satisfacción y compromiso con la organización, es probable que perciban una desconexión entre sus esfuerzos laborales y las recompensas o reconocimientos recibidos, lo que podría llevar a una disminución en su motivación y compromiso, esto podría impactar negativamente en la moral del equipo y en la calidad del servicio que prestan, evidenciando la necesidad de mejorar las prácticas de gestión del talento humano para fortalecer la relación entre la dirección regional y sus empleados.

#### IV. DISCUSIÓN

Analizando los resultados descriptivos, el estudio sobre la gestión del talento humano y la cultura organizacional en una organización, en el cual participaron 70 trabajadores, revela que la mayoría de los encuestados considera la gestión del talento humano como regular, con un 50% calificándola así, mientras que el 38,6% la ve como mala y el 11,4% como buena. Evaluando aspectos específicos, como reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, y retención y motivación, se encuentran porcentajes similares, predominando la calificación regular en todas las áreas. En cuanto a la cultura organizacional, los resultados muestran una percepción más positiva, con un 52,9% calificándola como buena, un 35,7% como regular y un 11,4% como mala. Respecto a la productividad, competencias y compromiso laboral, los trabajadores muestran una tendencia favorable, especialmente en el compromiso laboral, donde el 62,9% la evalúa como buena.

El objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios en 2024. Los resultados obtenidos, utilizando la correlación de Spearman, mostraron una correlación significativa y positiva débil de 0.325,  $p < 0.01$ , entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, indicando una relación positiva entre estas variables, confirmando el objetivo general.

Este resultado se alinea con las teorías del capital humano de Becker (1964) y del ajuste persona-organización de French & Raven (1959), que subrayan la relevancia de cultivar las capacidades de los empleados y su ajuste con la cultura organizacional para mejorar el rendimiento. Además, estudios previos como el de Sotomayor & Pinoargote (2023) reportaron una correlación igualmente débil de  $Rho = 0.316$  entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en una municipalidad en Ecuador. Ambas investigaciones coinciden en la existencia de una correlación positiva y débil, lo que sugiere que, aunque la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral y la calidad del servicio, la fuerza de esta relación no es alta. Esta similitud puede deberse a factores comunes en la gestión pública de ambas regiones, como limitaciones en la implementación de políticas de talento humano y la variabilidad en la percepción y prácticas de los trabajadores.

La comparación de los resultados de la Tabla 7 con el estudio de Cedeño & Loor (2023) muestra diferencias en la magnitud de la correlación entre la gestión del talento humano y los resultados organizacionales  $Rho = 0.797$ . Ambas investigaciones coinciden en la existencia de una correlación positiva entre la gestión del talento humano y los resultados organizacionales, aunque la fuerza de esta relación varía. En el estudio de Cedeño & Loor, la gestión del talento humano se asocia fuertemente con factores como la formación, retención y motivación del talento, lo que podría explicar la mayor magnitud de la correlación. Esta diferencia en la fuerza de la correlación puede atribuirse a la consideración de un espectro más amplio de variables organizacionales en su estudio, que incluye tanto aspectos individuales como colectivos del desarrollo organizacional, amplificando así la percepción de la influencia de la GTH.

Igualmente, la comparación de los resultados de la Tabla 7 con el estudio de Álvarez (2022) que reportó una correlación débil de  $Rho = 0.382$  entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad en Lima. Aunque ambas investigaciones encontraron una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto sugiere que, aunque la gestión del talento humano puede estar relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores municipales, esta relación es limitada y puede estar influenciada por otros factores contextuales específicos de cada entidad municipal, como la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos.

También, la comparación entre los resultados de la Tabla 7 y el estudio de Vásquez & Delgado (2020) revela diferencias significativas en la fuerza de la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral  $Rho = 0.626$ , esta discrepancia podría explicarse por varias razones. En primer lugar, las prácticas de gestión del talento humano en el Gobierno Regional de Piura podrían haber sido más eficaces o mejor implementadas que en la dirección regional de Madre de Dios. Además, factores como la cultura organizacional, el liderazgo y la estructura organizativa podrían haber influido en la fuerza de la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en cada entidad.

Por otro lado, el primer objetivo específico buscaba determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en trabajadores. Los hallazgos revelaron una asociación positiva significativa, aunque débil de  $0.391$ , p

$< 0.01$ , lo cual respalda la teoría del capital humano de Becker (1964) y la teoría del ajuste persona-organización de French & Raven (1959). Según estas teorías, la inversión en el desarrollo de habilidades y el ajuste entre la relación entre las habilidades del personal y los requerimientos organizacionales son cruciales para mejorar la productividad. Además, conceptos de autores como Walheer (2021) y Orrego & Valencia (2022) sobre la manera efectiva del uso de recursos humanos también corroboran que una gestión eficaz del talento humano puede conducir a una mayor productividad laboral, por lo que una adecuada gestión del talento humano mantiene una correlación positiva y relevante con la productividad de los empleados en el contexto estudiado.

También, al contrastar este resultado con el estudio de Torre (2022) que examinó la correlación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en una municipalidad en Trujillo. Los resultados mostraron una correlación fuerte  $Rho = 0.760$  entre estas variables. Ambos estudios encontraron una correlación positiva entre gestión del talento humano y productividad, pero la fuerza de la correlación varió. La correlación más débil encontrada en la tabla 7 podría explicarse por diferencias en la implementación de prácticas de gestión del talento humano o en las características específicas de los trabajadores y la organización en la dirección regional de Madre de Dios en comparación con la municipalidad en Trujillo estudiada por Torre. Además, factores contextuales como la cultura organizacional o el entorno laboral podrían haber influido en la fuerza de la relación entre gestión del talento humano y productividad en cada estudio.

En términos de productividad, el estudio de Torre reveló una correlación más fuerte, esto sugiere que la influencia de la gestión del talento humano puede manifestarse de manera diferente en distintos entornos organizacionales, pero confirma la importancia de dicha gestión en mejorar los resultados organizacionales, apoyando las teorías de Becker (1964) y French & Raven (1959) sobre el impacto del capital humano y el ajuste persona-organización.

Al contrastar el primer objetivo específico y los resultados de este estudio, con esto resalta que, aunque la gestión del talento humano es crucial para la productividad, como indica la teoría de Becker (1964), la fuerza de esta relación puede variar considerablemente según el entorno organizacional y el contexto específico.

Igualmente, en contraste con este estudio, el estudio de Álvarez (2022) examinó la correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad en Colombia. Los resultados mostraron una correlación débil  $Rho = 0.382$  entre estas variables. Ambos estudios encontraron una correlación positiva, aunque débil, entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Esta similitud en los resultados puede sugerir que, a pesar de las diferencias en los contextos organizacionales y regionales entre Madre de Dios y Colombia, existe una tendencia general de que una mejor gestión del talento humano se asocie con un mejor desempeño laboral. Sin embargo, la fuerza de la correlación puede variar debido a factores específicos de cada contexto, como las prácticas de gestión del talento humano implementadas, la cultura organizacional y las características de los trabajadores.

Por otra parte, el objetivo específico 2 de la investigación se enfocó en determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores de una entidad. Los resultados revelaron una correlación significativa de  $0.246$ ,  $p < 0.01$ , entre ambas variables, indicando una relación positiva, aunque débil. Esta asociación puede entenderse a la luz de las teorías de Skinner (1953) y Vroom (1964). Según Skinner (1953), las consecuencias de las acciones influyen en la probabilidad de que estas se repitan; así, si los empleados perciben que sus competencias son reconocidas y recompensadas, es probable que las fortalezcan.

De igual forma, esta asociación puede entenderse a la luz de las teorías de Vroom (1964) que destaca que los empleados analizan la conexión entre su esfuerzo, rendimiento y las recompensas esperadas, lo que sugiere que una gestión efectiva del talento humano puede motivar a los trabajadores a mejorar y desarrollar sus competencias para alcanzar mejores resultados laborales. Además, las teorías de Becker (1964) y French & Raven (1959) respaldan estos hallazgos al enfatizar la relevancia de realizar inversiones en el crecimiento de habilidades de los trabajadores y en la alineación entre las características individuales y la cultura organizacional para mejorar el desempeño laboral.

Además, al contrastar estos resultados con el estudio de Altamirano & Guachimbosa (2020) en Ecuador y de Espinosa & Montalvo (2021) en Junín que encontró una correlación aún más alta entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con  $Rho = 0.764$  y  $Rho = 0.769$  respectivamente, sugieren que

en las regiones donde se realizaron esos estudios, existan condiciones más favorables para una gestión del talento humano más efectiva, lo que a su vez se traduce en un mayor desarrollo de competencias laborales entre los trabajadores. Por otro lado, en Madre de Dios, pueden existir limitaciones estructurales o culturales que dificulten la maximización de esta relación. Sin embargo, los resultados de este estudio aún respaldan la noción general de que una gestión eficaz del talento humano está asociada al desarrollo de competencias laborales en los trabajadores.

Por otro lado, el objetivo específico 3 de la investigación consistió en determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores de una entidad. Los resultados obtenidos mostraron una correlación significativa débil y positiva de 0.267,  $p < 0.01$ , entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral, indicando una conexión entre ambos aspectos. Esta asociación se alinea con las teorías del Reforzamiento de Skinner (1953) y la Expectativa de Vroom (1964).

Por lo que, según Skinner (1953), las consecuencias de las acciones influyen en el comportamiento futuro, lo que sugiere que una gestión efectiva del talento humano, que incluya recompensas y reconocimiento, puede aumentar el compromiso laboral. Por otro lado, la teoría de Vroom (1964) plantea que los empleados evalúan la conexión entre su esfuerzo y las recompensas esperadas, implicando que una gestión adecuada del talento humano, que ofrezca incentivos apropiados, puede fortalecer el compromiso al proporcionar estímulos significativos para el desempeño laboral.

Al contrastar estos hallazgos con el estudio de Panduro & Mamani (2023) en Ucayali que encontró una correlación similar entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral  $Rho = 0.560$ . Del mismo modo, el estudio de Gómez & Quinteros (2023) en Colombia también mostró una correlación fuerte entre estas variables  $Rho = 0.766$  aunque un poco más fuerte. Estos hallazgos sugieren que, si bien la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral puede ser más sólida en otros contextos organizacionales y regionales, sus resultados casi iguales probablemente hayan considerado factores similares, como las prácticas de recursos humanos, el clima laboral y las políticas organizacionales, que pueden influir en la significación del grado de dedicación de los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

**Primero**, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios en 2024. Tras analizar los resultados, se confirmó una correlación significativa  $Rho = 0.325$  entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esto implica que la manera en que se administra el talento humano en la organización está asociada directamente en el desempeño laboral de los trabajadores, respaldando así la importancia de una adecuada gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral.

**Segundo**, el objetivo específico 1 fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios en 2024. Los resultados mostraron una correlación significativa  $Rho = 0.391$  entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esto indica que las prácticas de gestión del talento humano implementadas en la organización se relacionan con la capacidad de los trabajadores para alcanzar niveles más altos de productividad, lo que a su vez puede contribuir al éxito y la competitividad.

**Tercero**, el objetivo específico 2 fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios en 2024. Los resultados revelaron una correlación significativa  $Rho = 0.246$  entre la gestión del talento humano y las competencias laborales de los trabajadores.

**Cuarto**, el objetivo específico 3 fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios en 2024. Los resultados indicaron una correlación significativa  $Rho = 0.267$  entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral. Esto sugiere que las prácticas de gestión del talento humano implementadas por la organización pueden influir en el grado de compromiso y lealtad de los trabajadores hacia la organización, lo que a su vez puede tener un impacto.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero**, dirigida al Jefe de Recursos Humanos, para abordar la problemática identificada en la investigación sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, se sugiere profundizar en la implementación de programas de capacitación específicos diseñados para cerrar las brechas de habilidades identificadas en el estudio, basándose en los resultados obtenidos sobre la correlación entre la gestión del talento humano y el desarrollo de competencias en los trabajadores, programas como talleres de liderazgo y cursos de actualización en tecnología, en colaboración con instituciones educativas reconocidas de la región. Además, podrían establecerse programas de mentoría donde empleados con experiencia guíen a nuevos miembros del equipo para desarrollar habilidades y conocimientos relevantes para sus funciones. Esto se sustenta en lo que dijo Daba et al. (2022), que la capacitación y el desarrollo abarcan actividades estratégicas diseñadas para mejorar las competencias y habilidades de los empleados, preparando a estos para asumir mayores responsabilidades y retos futuros, y asegurando que estas competencias estén alineadas con las metas y requerimientos de la entidad.

Por lo tanto, siguiendo con la primera recomendación, según la OCDE (2021), la falta de estrategias sólidas para gestionar el talento humano lleva a una alta rotación de personal y limita la adaptabilidad de los empleados. Además, el CEPDS (2022) destaca que la falta de sistemas de evaluación y programas de reconocimiento efectivos contribuye al bajo desempeño laboral. También, ManpowerGroup (2020) señala que la falta de capacitación especializada afecta negativamente el desempeño y la calidad de los servicios públicos en Perú. Por eso, implementar talleres de liderazgo y cursos de actualización en tecnología, en colaboración con instituciones educativas reconocidas de la región, puede fortalecer las competencias y motivación de los empleados, mejorando así el desempeño organizacional.

**Segundo**, dirigida al Jefe de la Oficina de Administración, para contrarrestar la problemática relacionada con la productividad laboral, se recomienda implementar un sistema de reconocimiento trimestral basado en los resultados numéricos de desempeño laboral. Este sistema debe estar respaldado por los

hallazgos encontrados, donde se evidencia que incentivar el desempeño con recompensas tangibles mejora la productividad general de la organización (Skinner, 1953; Vroom, 1964), se recomienda diseñar un sistema de reconocimiento trimestral, donde se otorguen premios en efectivo o bonificaciones a los empleados destacados en términos de productividad y calidad del trabajo. Asimismo, se podría implementar un programa de Empleado del Mes, donde se destaque públicamente el desempeño excepcional y se otorguen incentivos no monetarios, como días libres adicionales o vales de compra. Diseñar estos programas y otorgar incentivos como días libres adicionales o vales de compra puede no solo motivar a los empleados, sino también mejorar el clima laboral y la calidad del trabajo entregado.

**Tercero**, dirigida al Administrador, con el fin de profundizar en la optimización del desempeño laboral, se sugiere fortalecer los programas de capacitación y desarrollo profesional, estos programas deben estar diseñados para abordar las necesidades específicas identificadas en el estudio, como la mejora de las competencias laborales y el compromiso laboral se sugiere establecer alianzas con instituciones de formación profesional para ofrecer cursos especializados en áreas relevantes para la organización, como gestión de proyectos o atención al cliente. Además, podrían implementarse sesiones de coaching individualizado para empleados con necesidades específicas de desarrollo, con el objetivo de mejorar sus competencias y aumentar su contribución al equipo. Daba et al. (2022) indican que la capacitación continua en áreas críticas como la gestión de proyectos y atención al cliente puede elevar significativamente el compromiso y la competencia laboral.

**Cuarto**, dirigida al Jefe de la Oficina de Administración, para contrarrestar la problemática detectada en relación con el compromiso laboral, se aconseja promover la integración y participación activa de los empleados en la toma de decisiones, esto se basa en los resultados hallados en este estudio, se sugiere organizar eventos de integración trimestrales, como almuerzos o actividades recreativas, donde los empleados tengan la oportunidad de conocerse mejor fuera del entorno laboral. Además, se podría establecer un programa de sugerencias y mejoras continuas, donde los empleados puedan compartir ideas para optimizar procesos y mejorar el ambiente de trabajo, con la posibilidad de recibir reconocimiento público por sus contribuciones. Según, Umukoro & Egwakhe (2020)

señalan que un ambiente laboral donde los empleados se sientan valorados y escuchados promueve un mayor compromiso y satisfacción. Organizar eventos de integración trimestrales y establecer un programa de sugerencias y mejoras continuas puede fomentar un clima laboral positivo, donde los empleados se sientan motivados a contribuir activamente al éxito organizacional.

**Quinto**, para futuros investigadores, se recomienda adoptar esta metodología, dado que este estudio fue de tipo básico y se centró en generar información nueva y completa sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. Este enfoque permitirá comprender a fondo los principios básicos de las variables estudiadas y observar experiencias concretas en entornos organizacionales. Además, es recomendable realizar investigaciones experimentales-teóricas que combinen la comprensión teórica con la experimentación práctica, para generar un conocimiento más amplio y aplicable en contextos laborales. Este enfoque puede proporcionar una base sólida para el desarrollo de teorías y la mejora continua del saber científico en la práctica profesional de la GTH; ya que este estudio sólo fue no experimental según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) no busca manipular variables.

## REFERENCIAS

- Akcigit, U., Hanley, D., & Serrano-Velarde, N. (2021). Back to basics: Basic research spillovers, innovation policy, and growth. *The Review of Economic Studies*, 88(1), 1-43. <https://academic.oup.com/restud/article-abstract/88/1/1/5922649>
- Altamirano, A. & Guachimbosa, V. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Álvarez, C. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Municipalidad de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94013>
- Álvarez, A. (2022). *¿La gestión del talento humano impacta en el desempeño municipal en Colombia?* [Tesis de maestría, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/1a536c96-6bf4-478e-bd05-093ee7995ee6/content>
- Amushila, J., & Bussin, M. (2021). The effect of talent management practices on employee retention at the Namibia University of Science and Technology: administration middle-level staff. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1-11. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/1485/2583>
- Andino-Jaramillo, R., & Palacios-Soledispa, D. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(3), 52-75. <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/73>
- Arteaga, E., & Limo, E. (2022). Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3009-3029. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3297>

- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*.  
<https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
- Berryman, A. (2002). Population: a central concept for ecology?. *Oikos*, 97(3), 439-442. <https://www.jstor.org/stable/3547665>
- Bohórquez, M. (2022). Formación holística para mejorar el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la unidad educativa Fiscal Vicente Rocafuerte, Guayaquil, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2889-2908. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1695>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext)
- Bolarinwa, O. (2020). Sample size estimation for health and social science researchers: The principles and considerations for different study designs. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 27(2), 67-75.  
[https://journals.lww.com/npmj/fulltext/2020/27020/Sample\\_Size\\_Estimation\\_for\\_Health\\_and\\_Social.1.aspx](https://journals.lww.com/npmj/fulltext/2020/27020/Sample_Size_Estimation_for_Health_and_Social.1.aspx)
- Casafranca, W., Campos, T., & Yauli, E. (2020). Determinación de Necesidades de Capacitación del Personal Administrativo del Área de Ciencias Económicas y de la Gestión de la UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 23(45), 69-81.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/18940>
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., & Fernández, B. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400444&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400444&script=sci_arttext&tlng=pt)

- Ceccagnoli, M., Lee, Y., & Walsh, J. (2024). Reaching beyond low-hanging fruit: Basic research and innovativeness. *Research Policy*, 53(1), 1-24. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733323001968>
- Cedeño, G. & Loor, G. (2023). La Gestión del Talento Humano: factor clave en el Desarrollo Organizacional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador). *MQRInvestigar*, 7(4), 1929-1944. <http://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/803>
- Changuán, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>
- Consejo de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2022). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2022*. [https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Diagnostico\\_Trabajo\\_2022.pdf](https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Diagnostico_Trabajo_2022.pdf)
- Creswell, J. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4<sup>th</sup> ed.). SAGE Publications. [https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/Research-Design\\_Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf](https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/Research-Design_Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf)
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)
- Daba, C., Atamo, A., & Gebrehiwot, M. (2022). Small scale enterprise workers require attention: what predicts the level of occupational injuries?. *Environmental health insights*, 16(1), 1-8. <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/11786302221104949>
- Dávila, R., Agüero, E., Castro, L., & Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200402&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000200402&script=sci_arttext)

- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-08-2021-0637/full/html>
- Escurra, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123333>
- Espinosa, K. & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19* [Tesis de maestría, Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Fischer, H., Boone, W., & Neumann, K. (2023). *Quantitative research designs and approaches*. In Handbook of research on science education. <https://api.taylorfrancis.com/content/chapters/edit/download?identifierName=doi&identifierValue=10.4324/9780367855758-3&type=chapterpdf>
- French, J., & Raven, B. (1959). *The bases of social power*. In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power* (pp. 150–167). Univer. Michigan. [https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Power/French\\_Raven\\_Studies\\_Social\\_Power\\_ch9\\_pp150-167.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Power/French_Raven_Studies_Social_Power_ch9_pp150-167.pdf)
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Gómez, G. & Quinteros, B. (2023). Talento humano y meritocracia en instituciones públicas del departamento Norte de Santander. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 19(19), 1-11. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/profundidad/article/view/3958/4665>

- González, J., Gallardo, M., & Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>
- Gutiérrez, D., Aguilar, C., Hanco, L., Carrillo, E., & Macazana, E. (2021). Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de Educación del Hospital Militar Central Lima, Perú. *Universidad y Sociedad*, 13(S3), 346-355. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2488>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <https://acortar.link/PEivzm>
- Kimberlin, C., & Winterstein, A. (2008). Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American journal of health-system pharmacy*, 65(23), 2276-2284. <https://academic.oup.com/ajhp/article-abstract/65/23/2276/5129506>
- Kravariti, F., & Johnston, K. (2020). Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management. *Public Management Review*, 22(1), 75-95. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2019.1638439>
- Krijgheld, M., Tummers, L., & Scheepers, F. (2022). Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-17. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-021-07357-5>
- ManpowerGroup (2020). *Cerrando la Brecha de Habilidades: Lo que los trabajadores quieren*. Humans Wanted. <https://acortar.link/MYJhf2>
- Martin, E. (2006). Survey questionnaire construction. *Survey methodology*, 13(1), 1-13. <http://www.census.gov/content/dam/Census/library/working-papers/2006/adrm/rsm2006-13.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2021). *Política Nacional de Empleo Decente*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1948868/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20de%20Empleo%20Decente%20-%20PED.pdf>

Mohamad, M., Sulaiman, N., Sern, L., & Salleh, K. (2015). Measuring the validity and reliability of research instruments. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 204(1), 164-171. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815047771>

Morán, N., & Yambay, M. (2022). El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados: Revisión de literatura. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(1), 1-10. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/1005>

Mori, K., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Mulisa, F. (2022). When Does a Researcher Choose a Quantitative, Qualitative, or Mixed Research Approach?. *Interchange*, 53(1), 113-131. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10780-021-09447-z>

Mweshi, G., & Sakyi, K. (2020). Application of sampling methods for the research design. *Archives of Business Review*, 8(11), 180-193. <https://acortar.link/ms6OFe>

Narváez, C., & Erazo, J. (2022). Sector informal de textiles y confecciones: un análisis de las competencias laborales. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 673-688. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100673&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100673&script=sci_arttext)

Novosel, L. (2023). Understanding the Evidence: Non-Experimental Research Designs. *Urologic Nursing*, 43(2), 1-5. <https://n9.cl/c3n6si>

Orrego, B., & Valencia, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de ciencias sociales*, 28(2), 122-136. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021). *Perspectivas de la OCDE sobre Ciencia, Tecnología e Innovación 2021*.

*Oportunidades en tiempos de crisis*. OCDE. <https://www.oecd.org/sti/OECD-STI-Outlook-2021-Spanish.pdf>

- Panduro, O. & Mamani, L. (2023). Gestión del talento humano y compromiso organizacional en colaboradores municipales. *Inudi*, 1, 1-66. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/81/120/145>
- Papay, J., Taylor, E., Tyler, J., & Laski, M. (2020). Learning job skills from colleagues at work: Evidence from a field experiment using teacher performance data. *American Economic Journal: Economic Policy*, 12(1), 359-388. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/pol.20170709>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comunicación*, 12(3), 163-174. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext)
- Penfield, R., & Giacobbi, P. (2004). Applying a score confidence interval to Aiken's item content-relevance index. *Measurement in physical education and exercise science*, 8(4), 213-225. [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327841mpee0804\\_3](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327841mpee0804_3)
- Pimentel, J. (2019). Some biases in Likert scaling usage and its correction. *International Journal of Science: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 45(1), 183-191. <https://acortar.link/oq2obq>
- Rodríguez, J., & Gutiérrez, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26-43. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>
- Roopa, S., & Rani, M. (2012). Questionnaire designing for a survey. *Journal of Indian Orthodontic Society*, 46(4), 273-277. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.5005/jp-journals-10021-1104>
- Santos, A., Armanu, A., Setiawan, M., & Rofiq, A. (2020). Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance.

- Management science letters*, 10(6), 1179-1186.  
<https://m.growingscience.com/beta/msl/3582-effect-of-recruitment-selection-and-culture-of-organizations-on-state-personnel-performance.html>
- Schauz, D. (2014). What is basic research? Insights from historical semantics. *Minerva*, 52(3), 273-328. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11024-014-9255-0>
- Sharma, S., Mudgal, S., Thakur, K., & Gaur, R. (2020). How to calculate sample size for observational and experimental nursing research studies. *National Journal of Physiology, Pharmacy and Pharmacology*, 10(1), 1-8. <https://acortar.link/t90yQa>
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.  
<https://www.bfskinner.org/newtestsite/wp-content/uploads/2014/02/ScienceHumanBehavior.pdf>
- Sotomayor, J., & Pinoargote, J. (2023). Gestión del Talento Humano y la Calidad del Servicio: Caso GAD Cantón Santa Elena, 2022. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(5), 133-142.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124288>
- Toala-Zambrano, M., & Mogro-Rada, F. (2021). Motivación organizacional en trabajadores de una automotriz de la ciudad de Portoviejo-Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 869-882.  
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1745>
- Torre, W. (2022). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110318>
- Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J., & Hernández-González, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23.  
<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>

- Umukoro, J. E., & Egwakhe, J. A. (2020). Twofold approach to workers' commitment. *American International Journal of Supply Chain Management*, 1(1), 42-52.  
<https://www.acseusa.org/journal/index.php/aijscm/article/view/33>
- Vásquez, L., & Delgado, M. (2020). *Gestión del talento humano y el desarrollo estratégico organizacional en la gestión pública del gobierno regional de Piura año 2020* [Tesis de maestría, Universidad Antenor Orrego].  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9526>
- Vivar, K., Altamirano, K., & Álvarez, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.  
<https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3171>
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Wiley. <https://www.amazon.com/Work-Motivation-LSI-Victor-Vroom/dp/0787900303>
- Walheer, B. (2021). Labor productivity and technology heterogeneity. *Journal of Macroeconomics*, 68(1), 1-16.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0164070421000033>
- Weiss, N. (2022). *Introductory Statistics* (10th ed.). Pearson.  
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/introductory-statistics-mylab-revision/P200000006415/9780136872832>
- Yang, S., & Kim, J. (2020). Statistical data integration in survey sampling: A review. *Japanese Journal of Statistics and Data Science*, 3(1), 625-650.  
<https://link.springer.com/article/10.1007/s42081-020-00093-w>
- Yildiz, R., & Esmer, S. (2023). Talent management strategies and functions: a systematic review. *Industrial and commercial training*, 55(1), 93-111.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ICT-01-2022-0007/full/html>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024

**Autor:** Cahuantico Terrazas, Neyba

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre la Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión del talento humano</p>			
			<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p>
			<p>Reclutamiento y selección</p>	<p>1. Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos 2. Perfiles de puestos definidos y actualizados 3. Utilización de fuentes de reclutamiento efectivas</p>	<p>1,2,3,4,5,6.</p>	<p>Escala ordinal</p>
			<p>Capacitación y desarrollo</p>	<p>1. Programas de capacitación técnica y habilidades blandas 2. Oportunidades de crecimiento y línea de carrera 3. Evaluación del impacto de las capacitaciones</p>	<p>7,8,9,10,11,12</p>	<p>Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>
			<p>Retención y motivación</p>	<p>1. Planes de compensación y beneficios atractivos 2. Programas de reconocimiento al desempeño 3. Clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida</p>	<p>13,14,15,16,17,18</p>	<p>Niveles Buena (68-90) Regular (43-67) Mala (18-42)</p>

Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable 2: Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>PE1: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad en trabajadores?</p> <p>PE2: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores?</p>	<p>OE1: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad en trabajadores</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores.</p>	<p>HE1: Existe relación entre la Gestión del talento humano y la productividad en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024</p> <p>HE2: Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias en trabajadores</p> <p>HE3: Existe relación entre la gestión del talento humano y el compromiso laboral en trabajadores.</p>	Productividad	<ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de metas y objetivos</li> <li>Eficiencia en el uso de recursos</li> <li>Calidad del trabajo realizado</li> </ol>	1,2,3,4,5,6.	<p>Escala ordinal</p> <p>Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p> <p>Niveles Bueno (68-90) Regular (43-67) Malo (18-42)</p>
			Competencias	<ol style="list-style-type: none"> <li>Conocimientos técnicos requeridos para el puesto</li> <li>Habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, etc.)</li> <li>Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo</li> </ol>	7,8,9,10,11,12	
			Compromiso laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>Identificación con la misión y valores institucionales</li> <li>Asistencia, puntualidad y responsabilidad</li> <li>Iniciativa y proactividad en el trabajo</li> </ol>	13,14,15,16,17,18	

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión del talento humano	Para Kravariti & Johnston (2020) es el conjunto de estrategias y prácticas que una organización emplea para reclutar, seleccionar, desarrollar, retener y motivar a su personal, con el fin de maximizar su contribución al logro de los objetivos empresariales. Implica entender las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados, así como proporcionarles el ambiente adecuado para su crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa. En resumen, se trata de aprovechar al máximo el potencial humano de una organización para obtener ventajas competitivas y alcanzar el éxito empresarial.	Esta variable se midió por medio de la implementación de un cuestionario virtual de 18 preguntas en escala de Likert el cual respondieron una muestra de 70 trabajadores de la entidad de estudio, en un lapso de 20 minutos, la muestra fue seleccionada aplicando método probabilístico aleatorio simple.	Reclutamiento y selección	Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos	Escala ordinal.
				Perfiles de puestos definidos y actualizados	
				Utilización de fuentes de reclutamiento efectivas	
			Capacitación y desarrollo	Programas de capacitación técnica y habilidades blandas	
				Oportunidades de crecimiento y línea de carrera	
				Evaluación del impacto de las capacitaciones	
			Retención y motivación	Planes de compensación y beneficios atractivos	
				Programas de reconocimiento al desempeño	
				Clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida	
Variable 2 Desempeño laboral	Según Deng et al. (2023) se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo sus tareas y responsabilidades en el entorno laboral. Incluye la calidad y eficacia con la que realiza sus funciones, así como su capacidad para cumplir con los objetivos y metas establecidos por la organización. El desempeño laboral también abarca aspectos como la puntualidad, la actitud hacia el trabajo, la colaboración con compañeros y la capacidad de adaptación a cambios. En resumen, el desempeño laboral es una medida clave del rendimiento y la contribución de un empleado al éxito de la empresa.	Esta variable se midió por medio de la implementación de un cuestionario virtual de 18 preguntas en escala de Likert el cual respondieron una muestra de 70 trabajadores de la entidad de estudio, en un lapso de 20 minutos, la muestra fue seleccionada aplicando método probabilístico aleatorio simple.	Productividad	Cumplimiento de metas y objetivos	Escala ordinal.
				Eficiencia en el uso de recursos	
				Calidad del trabajo realizado	
			Competencias	Conocimientos técnicos requeridos para el puesto	
				Habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, etc.)	
				Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	
			Compromiso laboral	Identificación con la misión y valores institucionales	
				Asistencia, puntualidad y responsabilidad	
				Iniciativa y proactividad en el trabajo	

**Nota.** Elaborado por el autor.

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario de gestión del talento humano.

##### Instrucciones para responder al cuestionario

1. Este cuestionario ha sido diseñado para identificar la gestión del talento humano. No es un test de inteligencia, ni de personalidad.
2. No hay límite de tiempo para contestar el cuestionario.
3. No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que seas sincero/a en tus respuestas.
4. Por favor contesta a todos los ítems.

<b>Dimensión 1</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
¿Con qué frecuencia se publican las convocatorias en múltiples plataformas para asegurar una amplia difusión?					
¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las pruebas técnicas y psicológicas utilizadas en el proceso de selección?					
¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado laboral para definir perfiles competitivos?					
¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las descripciones de puestos para alinearlas con las necesidades cambiantes?					
¿Con qué frecuencia se exploran nuevas fuentes y canales de reclutamiento además de los tradicionales?					
¿Con qué frecuencia se mide la efectividad de las diferentes fuentes de reclutamiento utilizadas?					
<b>Dimensión 2</b>					
¿Con qué frecuencia se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación alineado a los objetivos estratégicos?					
¿Con qué frecuencia se implementan nuevos programas de capacitación según los cambios en el entorno?					

¿Con qué frecuencia se comunican los planes de carrera y oportunidades de crecimiento disponibles?					
¿Con qué frecuencia se brinda capacitación y mentoría para preparar a los empleados para nuevos roles?					
¿Con qué frecuencia se evalúa la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo después de las capacitaciones?					
¿Con qué frecuencia se miden los indicadores de desempeño antes y después de las capacitaciones?					
<b>Dimensión 3</b>					
¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado para asegurar que la compensación sea competitiva?					
¿Con qué frecuencia se ajustan los beneficios complementarios según las necesidades y preferencias de los empleados?					
¿Con qué frecuencia se implementan programas para reconocer públicamente los logros y aportes de los empleados?					
¿Con qué frecuencia se vinculan los reconocimientos al desempeño con incentivos tangibles?					
¿Con qué frecuencia se realizan encuestas para medir la satisfacción y compromiso de los empleados?					
¿Con qué frecuencia se implementan iniciativas para fomentar un mejor balance entre el trabajo y la vida personal?					

## FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024.

**Autor:** Cahuantico Terrazas, Neyba

**Año:** 2024

**Muestra:** 85 trabajadores

**Duración:** 20 minutos

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024.

**Validez:** Validez por juicio de 3 expertos.

**Confiabilidad:** 0.960

**Dimensiones:** Reclutamiento y selección; Capacitación y desarrollo; Retención y motivación.

**Indicadores:** Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos; Utilización de fuentes de reclutamiento efectivas; Programas de capacitación técnica y habilidades; Oportunidades de crecimiento y línea de carrera; Evaluación del impacto de las capacitaciones; Planes de compensación y beneficios atractivos; Programas de reconocimiento al desempeño; Clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida; Cumplimiento de metas y objetivos.

**Ítems:** 18 en total, distribuidos entre las 3 dimensiones.

**Niveles o rangos:** Escala ordinal, Escala ordinal Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Niveles: Bueno (68-90), Regular (43-67), Malo (18-42).

**Descripción:** Cuestionario de 18 ítems para medir la gestión del talento humano en sus tres dimensiones clave. Toma aproximadamente 20 minutos completarlo.

## Cuestionario de desempeño laboral.

### Instrucciones para responder al cuestionario

1. Este cuestionario ha sido diseñado para identificar el desempeño laboral. No es un test de inteligencia, ni de personalidad.
2. No hay límite de tiempo para contestar el cuestionario.
3. No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que seas sincero/a en tus respuestas.
4. Por favor contesta a todos los ítems.

Dimensión 1	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
¿Con qué frecuencia logra cumplir los objetivos clave de su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos?					
¿Con qué frecuencia su trabajo contribuye directamente al cumplimiento de las metas departamentales y organizacionales?					
¿Con qué frecuencia optimiza el uso de los recursos materiales asignados para evitar desperdicios?					
¿Con qué frecuencia prioriza las actividades de mayor impacto para un uso eficiente de su tiempo?					
¿Con qué frecuencia su trabajo cumple con los estándares y normas de calidad establecidas?					
¿Con qué frecuencia entrega tareas y proyectos con un nivel mínimo de errores o correcciones necesarias?					
<b>Dimensión 2</b>					
¿Con qué frecuencia aplica los conocimientos y habilidades técnicas específicas que requiere su puesto?					
¿Con qué frecuencia se mantiene actualizado en los nuevos avances y mejores prácticas relacionadas a su área?					
¿Con qué frecuencia se comunica de manera clara, oportuna y respetuosa con sus compañeros y superiores?					
¿Con qué frecuencia colabora y apoya a otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes?					

¿Con qué frecuencia se adapta con facilidad a nuevos procesos, sistemas o cambios en el entorno laboral?					
¿Con qué frecuencia busca oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades?					
<b>Dimensión 3</b>					
¿Con qué frecuencia toma decisiones y actúa alineado con la misión, visión y valores de la organización?					
¿Con qué frecuencia promueve y defiende la imagen positiva e intereses de la institución?					
¿Con qué frecuencia llega puntual y cumple el horario laboral establecido?					
¿Con qué frecuencia asume la responsabilidad por las tareas y compromisos asignados?					
¿Con qué frecuencia identifica y sugiere mejoras en los procesos y procedimientos de trabajo?					
¿Con qué frecuencia se adelanta y toma acciones sin necesidad de supervisión constante?					

## FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL

**Título:** Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024.

**Autor:** Cahuantico Terrazas, Neyba

**Año:** 2024

**Muestra:** 85 trabajadores

**Duración:** 20 minutos

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024.

**Validez:** Validez por juicio de 3 expertos.

**Confiabilidad:** 0.938

**Dimensiones:** Productividad; Competencias; Compromiso laboral.

**Indicadores:** Eficiencia en el uso de recursos; Calidad del trabajo realizado; Conocimientos técnicos requeridos para el puesto; Habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, etc.); Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo; Iniciativa y proactividad en el trabajo; Iniciativa y proactividad en el trabajo.

**Ítems:** 18 en total, distribuidos entre las 3 dimensiones.

**Niveles o rangos:** Escala ordinal, Escala ordinal Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre. Niveles: Bueno (68-90), Regular (43-67), Malo (18-42).

**Descripción:** Cuestionario de 18 ítems para medir el desempeño laboral en sus tres dimensiones clave. Toma aproximadamente 20 minutos completarlo.

## Anexo 4. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maritza Rocío Rubín de Celis Vicente
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Proyecto Especial de Madre de Dios Dirección Regional de Transportes del Gobierno Regional de Madre de Dios Ministerio de la Producción Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios
Institución donde labora:	Federación Nativa de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del talento humano
Autor:	Cahuantico Terrazas Neyba
Procedencia:	Elaborado por el autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	02 de Junio 2024 / Madre de Dios / Aplicado a trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios.
Significación:	En la variable 1, se ha establecido tres indicadores por cada dimensión según literatura especializada en el tema, en total son 09 detallados a continuación: Reclutamiento y selección (Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos, perfiles de puestos definidos y actualizados, utilización de fuentes de reclutamiento efectivas). Capacitación y desarrollo (Programas de capacitación técnica y habilidades blandas, oportunidades de crecimiento y línea de carrera, evaluación del impacto de las capacitaciones). Retención y motivación (Planes de compensación y beneficios atractivos, programas de reconocimiento al desempeño, clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida).



	El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024
--	--

4. Soporte teórico

Variable 1	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Comprende los procesos sistemáticos mediante los cuales las organizaciones identifican, evalúan y eligen a los candidatos más idóneos y calificados para ocupar las vacantes disponibles, en función de los perfiles de competencias, conocimientos, habilidades y experiencia requeridos para cada puesto de trabajo, involucra el diseño de estrategias efectivas de atracción de talento, la utilización de diversas fuentes de reclutamiento, la aplicación de técnicas de evaluación objetivas y la toma de decisiones basadas en criterios justos y equitativos, una adecuada gestión de estos procesos es fundamental para garantizar la incorporación de personal valioso que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.
	Capacitación y desarrollo	Abarca el conjunto de actividades, programas y acciones formativas diseñadas estratégicamente para mejorar y fortalecer las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados, con el fin de potenciar su desempeño actual y prepararlos para asumir mayores responsabilidades y retos en el futuro, alineados con los objetivos y necesidades de la organización, implica un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento profesional que permita a los trabajadores mantenerse actualizados, adaptarse a los cambios y adquirir nuevas capacidades para afrontar los desafíos del entorno laboral cambiante, una adecuada gestión de la capacitación y el desarrollo contribuye a elevar la productividad, la motivación y el compromiso de los empleados.
	Retención y motivación	Implica implementar de manera estratégica y sostenible un conjunto de estrategias, prácticas y acciones orientadas a mantener un alto nivel de compromiso, satisfacción y engagement en los empleados más valiosos de la organización, abarca el fomento de un clima laboral positivo, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, compensaciones y beneficios atractivos y competitivos, programas de reconocimiento al desempeño sobresaliente, y la promoción de un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral, retener y motivar al talento implica generar una experiencia laboral enriquecedora que fortalezca el vínculo emocional y la lealtad de los empleados hacia la organización.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Cahuatico Terrazas Neyba en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Reclutamiento y selección
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos	¿Con qué frecuencia se publican las convocatorias en múltiples plataformas para asegurar una amplia difusión?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las pruebas técnicas y psicológicas utilizadas en el proceso de selección?	4	4	4	
Perfiles de puestos definidos y actualizados	¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado laboral para definir perfiles competitivos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las descripciones de puestos para alinearlas con las necesidades cambiantes?	4	4	4	
Utilización de fuentes de reclutamiento efectivas.	¿Con qué frecuencia se exploran nuevas fuentes y canales de reclutamiento además de los tradicionales?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se mide la efectividad de las diferentes fuentes de reclutamiento utilizadas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación y Desarrollo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo la organización aborda el desarrollo profesional de sus empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas de capacitación técnica y habilidades blandas	¿Con qué frecuencia se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación alineado a los objetivos estratégicos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se implementan nuevos programas de capacitación según los cambios en el entorno?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento y línea de carrera	¿Con qué frecuencia se comunican los planes de carrera y oportunidades de crecimiento disponibles?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se brinda capacitación y mentoría para preparar a los empleados para nuevos roles?	4	4	4	
Evaluación del impacto de las capacitaciones	¿Con qué frecuencia se evalúa la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo después de las capacitaciones?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se miden los indicadores de desempeño antes y después de las capacitaciones?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Retención y Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias para retener y motivar al personal en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes de compensación y beneficios atractivos	¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado para asegurar que la compensación sea competitiva?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se ajustan los beneficios complementarios según las necesidades y preferencias de los empleados?	4	4	4	
Programas de reconocimiento al desempeño	¿Con qué frecuencia se implementan programas para reconocer públicamente los logros y aportes de los empleados?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se vinculan los reconocimientos al desempeño con incentivos tangibles?	4	4	4	
Clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida	¿Con qué frecuencia se realizan encuestas para medir la satisfacción y compromiso de los empleados?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se implementan iniciativas para fomentar un mejor balance entre el trabajo y la vida personal?	4	4	4	

  
Maritza Rocio Bustin de Celis Vicente  
DNI 00796727



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maritza Rocío Rubín de Celis Vicente
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Proyecto Especial de Madre de Dios Dirección Regional de Transportes del Gobierno Regional de Madre de Dios Ministerio de la Producción Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios
Institución donde labora:	Federación Nativa de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor:	Cahuantico Terrazas Neyba
Procedencia:	Elaborado por el autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	02 de Junio 2024 / Madre de Dios / Aplicado a trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios.
Significación:	En la variable 2, se ha establecido tres indicadores por cada dimensión según literatura especializada en el tema, en total son 09 detallados a continuación: Productividad (Cumplimiento de metas y objetivos, eficiencia en el uso de recursos, calidad del trabajo realizado). Competencias (Conocimientos técnicos requeridos para el puesto, habilidades blandas, capacidad de adaptación y aprendizaje continuo). Compromiso laboral (Identificación con la misión y valores institucionales, asistencia, puntualidad y responsabilidad, iniciativa y proactividad en el trabajo). El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la



	gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024
--	---

4. Soporte teórico

Variable 2	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Productividad	Se define como la relación óptima entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en un proceso productivo o de prestación de servicios, implica la eficiencia en el aprovechamiento y utilización de los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y de tiempo para alcanzar los niveles deseados de producción o servicios con la máxima calidad y al menor costo posible, un alto nivel de productividad laboral es clave para el crecimiento, competitividad y rentabilidad de las organizaciones, ya que permite generar más bienes y servicios con la misma cantidad de recursos, optimizando así su utilización. Mejorar la productividad implica implementar estrategias como la capacitación, la optimización de procesos, la incorporación de tecnología y la motivación del personal.
	Competencias	Son el conjunto integral de conocimientos especializados, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que permiten a un individuo desempeñar de manera efectiva y sobresaliente las funciones, tareas y responsabilidades específicas de un puesto de trabajo, aportando valor diferencial a los objetivos y metas de la organización, las competencias incluyen aspectos técnicos propios de cada profesión u oficio, así como habilidades blandas transversales como el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas, entre otras, el desarrollo y fortalecimiento constante de las competencias laborales es fundamental para el crecimiento profesional de los empleados y para garantizar un alto nivel de desempeño y competitividad en las organizaciones.
	Compromiso laboral	Se refiere al grado de identificación psicológica, lealtad, sentido de pertenencia e involucramiento profundo que los empleados demuestran hacia la organización, sus metas, valores y cultura, implica un vínculo emocional positivo y un deseo genuino de contribuir al éxito de la empresa, más allá del cumplimiento de las obligaciones contractuales, los empleados comprometidos se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, se esfuerzan por alcanzar los objetivos, protegen los intereses de la empresa y tienen una alta motivación para desempeñarse de manera óptima. Un alto nivel de compromiso laboral se traduce en un mejor desempeño, mayor productividad, menor rotación de personal y un ambiente laboral más positivo y colaborativo.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por Cahuatico Terrazas Neyba en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas y objetivos	¿Con qué frecuencia logra cumplir los objetivos clave de su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia su trabajo contribuye directamente al cumplimiento de las metas departamentales y organizacionales?	4	4	4	
Eficiencia en el uso de recursos	¿Con qué frecuencia optimiza el uso de los recursos materiales asignados para evitar desperdicios?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia prioriza las actividades de mayor impacto para un uso eficiente de su tiempo?	4	4	4	
Calidad del trabajo realizado	¿Con qué frecuencia su trabajo cumple con los estándares y normas de calidad establecidas?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia entrega tareas y proyectos con un nivel mínimo de errores o correcciones necesarias?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias
- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo la organización aborda el desarrollo profesional de sus empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos técnicos requeridos para el puesto	¿Con qué frecuencia aplica los conocimientos y habilidades técnicas específicas que requiere su puesto?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se mantiene actualizado en los nuevos avances y mejores prácticas relacionadas a su área?	4	4	4	
Habilidades blandas	¿Con qué frecuencia se comunica de manera clara, oportuna y respetuosa con sus compañeros y superiores?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia colabora y apoya a otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes?	4	4	4	
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	¿Con qué frecuencia se adapta con facilidad a nuevos procesos, sistemas o cambios en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia busca oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias para retener y motivar al personal en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la misión y valores institucionales	¿Con qué frecuencia toma decisiones y actúa alineado con la misión, visión y valores de la organización?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia promueve y defiende la imagen positiva e intereses de la institución?	4	4	4	
Asistencia, puntualidad y responsabilidad	¿Con qué frecuencia llega puntual y cumple el horario laboral establecido?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia asume la responsabilidad por las tareas y compromisos asignados?	4	4	4	
Iniciativa y proactividad en el trabajo	¿Con qué frecuencia identifica y sugiere mejoras en los procesos y procedimientos de trabajo?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se adelanta y toma acciones sin necesidad de supervisión constante?	4	4	4	

Maritza Rocio Fajardo Celis  
DNI 00796727

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Velásquez Bernal Angie Danitza
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Electro Sur, Essalud, Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios
Institución donde labora:	Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X ) Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del talento humano
Autor:	Cahuantico Terrazas Neyba
Procedencia:	Elaborado por el autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	02 de Junio 2024 / Madre de Dios / Aplicado a trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios.
Significación:	<p>En la variable 1, se ha establecido tres indicadores por cada dimensión según literatura especializada en el tema, en total son 09 detallados a continuación: Reclutamiento y selección (Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos, perfiles de puestos definidos y actualizados, utilización de fuentes de reclutamiento efectivas). Capacitación y desarrollo (Programas de capacitación técnica y habilidades blandas, oportunidades de crecimiento y línea de carrera, evaluación del impacto de las capacitaciones). Retención y motivación (Planes de compensación y beneficios atractivos, programas de reconocimiento al desempeño, clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida).</p> <p>El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024</p>

**4. Soporte teórico**

Variable 1	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Comprende los procesos sistemáticos mediante los cuales las organizaciones identifican, evalúan y eligen a los candidatos más idóneos y calificados para ocupar las vacantes disponibles, en función de los perfiles de competencias, conocimientos, habilidades y experiencia requeridos para cada puesto de trabajo, involucra el diseño de estrategias efectivas de atracción de talento, la utilización de diversas fuentes de reclutamiento, la aplicación de técnicas de evaluación objetivas y la toma de decisiones basadas en criterios justos y equitativos, una adecuada gestión de estos procesos es fundamental para garantizar la incorporación de personal valioso que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.
	Capacitación y desarrollo	Abarca el conjunto de actividades, programas y acciones formativas diseñadas estratégicamente para mejorar y fortalecer las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados, con el fin de potenciar su desempeño actual y prepararlos para asumir mayores responsabilidades y retos en el futuro, alineados con los objetivos y necesidades de la organización, implica un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento profesional que permita a los trabajadores mantenerse actualizados, adaptarse a los cambios y adquirir nuevas capacidades para afrontar los desafíos del entorno laboral cambiante, una adecuada gestión de la capacitación y el desarrollo contribuye a elevar la productividad, la motivación y el compromiso de los empleados.
	Retención y motivación	Implica implementar de manera estratégica y sostenible un conjunto de estrategias, prácticas y acciones orientadas a mantener un alto nivel de compromiso, satisfacción y engagement en los empleados más valiosos de la organización, abarca el fomento de un clima laboral positivo, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, compensaciones y beneficios atractivos y competitivos, programas de reconocimiento al desempeño sobresaliente, y la promoción de un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral, retener y motivar al talento implica generar una experiencia laboral enriquecedora que fortalezca el vínculo emocional y la lealtad de los empleados hacia la organización.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Cahuantico Terrazas Neyba en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Reclutamiento y selección
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos	¿Con qué frecuencia se publican las convocatorias en múltiples plataformas para asegurar una amplia difusión?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las pruebas técnicas y psicológicas utilizadas en el proceso de selección?	4	4	4	
Perfiles de puestos definidos y actualizados	¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado laboral para definir perfiles competitivos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las descripciones de puestos para alinearlas con las necesidades cambiantes?	4	4	4	
Utilización de fuentes de reclutamiento efectivas.	¿Con qué frecuencia se exploran nuevas fuentes y canales de reclutamiento además de los tradicionales?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se mide la efectividad de las diferentes fuentes de reclutamiento utilizadas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación y Desarrollo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo la organización aborda el desarrollo profesional de sus empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas de capacitación técnica y habilidades blandas	¿Con qué frecuencia se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación alineado a los objetivos estratégicos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se implementan nuevos programas de capacitación según los cambios en el entorno?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento y línea de carrera	¿Con qué frecuencia se comunican los planes de carrera y oportunidades de crecimiento disponibles?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se brinda capacitación y mentoría para preparar a los empleados para nuevos roles?	4	4	4	
Evaluación del impacto de las capacitaciones	¿Con qué frecuencia se evalúa la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo después de las capacitaciones?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se miden los indicadores de desempeño antes y después de las capacitaciones?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Retención y Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias para retener y motivar al personal en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes de compensación y beneficios atractivos	¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado para asegurar que la compensación sea competitiva?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se ajustan los beneficios complementarios según las necesidades y preferencias de los empleados?	4	4	4	
Programas de reconocimiento al desempeño	¿Con qué frecuencia se implementan programas para reconocer públicamente los logros y aportes de los empleados?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se vinculan los reconocimientos al desempeño con incentivos tangibles?	4	4	4	
Clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida	¿Con qué frecuencia se realizan encuestas para medir la satisfacción y compromiso de los empleados?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se implementan iniciativas para fomentar un mejor balance entre el trabajo y la vida personal?	4	4	4	

Velásquez Bernal Angie Danitza  
DNI 44718772

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Velásquez Bernal Angie Danitza	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Electro Sur, Essalud, Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios	
<b>Institución donde labora:</b>	Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( X )	Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b>	No corresponde	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario de Desempeño laboral
<b>Autor:</b>	Cahuantico Terrazas Neyba
<b>Procedencia:</b>	Elaborado por el autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	25 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	02 de Junio 2024 / Madre de Dios / Aplicado a trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios.
<b>Significación:</b>	<p>En la variable 2, se ha establecido tres indicadores por cada dimensión según literatura especializada en el tema, en total son 09 detallados a continuación: Productividad (Cumplimiento de metas y objetivos, eficiencia en el uso de recursos, calidad del trabajo realizado). Competencias (Conocimientos técnicos requeridos para el puesto, habilidades blandas, capacidad de adaptación y aprendizaje continuo). Compromiso laboral (Identificación con la misión y valores institucionales, asistencia, puntualidad y responsabilidad, iniciativa y proactividad en el trabajo).</p> <p>El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024</p>



4. Soporte teórico

Variable 2	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Productividad	Se define como la relación óptima entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en un proceso productivo o de prestación de servicios, implica la eficiencia en el aprovechamiento y utilización de los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y de tiempo para alcanzar los niveles deseados de producción o servicios con la máxima calidad y al menor costo posible, un alto nivel de productividad laboral es clave para el crecimiento, competitividad y rentabilidad de las organizaciones, ya que permite generar más bienes y servicios con la misma cantidad de recursos, optimizando así su utilización. Mejorar la productividad implica implementar estrategias como la capacitación, la optimización de procesos, la incorporación de tecnología y la motivación del personal.
	Competencias	Son el conjunto integral de conocimientos especializados, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que permiten a un individuo desempeñar de manera efectiva y sobresaliente las funciones, tareas y responsabilidades específicas de un puesto de trabajo, aportando valor diferencial a los objetivos y metas de la organización, las competencias incluyen aspectos técnicos propios de cada profesión u oficio, así como habilidades blandas transversales como el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas, entre otras, el desarrollo y fortalecimiento constante de las competencias laborales es fundamental para el crecimiento profesional de los empleados y para garantizar un alto nivel de desempeño y competitividad en las organizaciones.
	Compromiso laboral	Se refiere al grado de identificación psicológica, lealtad, sentido de pertenencia e involucramiento profundo que los empleados demuestran hacia la organización, sus metas, valores y cultura, implica un vínculo emocional positivo y un deseo genuino de contribuir al éxito de la empresa, más allá del cumplimiento de las obligaciones contractuales, los empleados comprometidos se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, se esfuerzan por alcanzar los objetivos, protegen los intereses de la empresa y tienen una alta motivación para desempeñarse de manera óptima. Un alto nivel de compromiso laboral se traduce en un mejor desempeño, mayor productividad, menor rotación de personal y un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por Cahuatico Terrazas Neyba en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas y objetivos	¿Con qué frecuencia logra cumplir los objetivos clave de su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia su trabajo contribuye directamente al cumplimiento de las metas departamentales y organizacionales?	4	4	4	
Eficiencia en el uso de recursos	¿Con qué frecuencia optimiza el uso de los recursos materiales asignados para evitar desperdicios?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia prioriza las actividades de mayor impacto para un uso eficiente de su tiempo?	4	4	4	
Calidad del trabajo realizado	¿Con qué frecuencia su trabajo cumple con los estándares y normas de calidad establecidas?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia entrega tareas y proyectos con un nivel mínimo de errores o correcciones necesarias?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias
- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo la organización aborda el desarrollo profesional de sus empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos técnicos requeridos para el puesto	¿Con qué frecuencia aplica los conocimientos y habilidades técnicas específicas que requiere su puesto?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se mantiene actualizado en los nuevos avances y mejores prácticas relacionadas a su área?	4	4	4	
Habilidades blandas	¿Con qué frecuencia se comunica de manera clara, oportuna y respetuosa con sus compañeros y superiores?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia colabora y apoya a otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes?	4	4	4	
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	¿Con qué frecuencia se adapta con facilidad a nuevos procesos, sistemas o cambios en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia busca oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias para retener y motivar al personal en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la misión y valores institucionales	¿Con qué frecuencia toma decisiones y actúa alineado con la misión, visión y valores de la organización?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia promueve y defiende la imagen positiva e intereses de la institución?	4	4	4	
Asistencia, puntualidad y responsabilidad	¿Con qué frecuencia llega puntual y cumple el horario laboral establecido?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia asume la responsabilidad por las tareas y compromisos asignados?	4	4	4	
Iniciativa y proactividad en el trabajo	¿Con qué frecuencia identifica y sugiere mejoras en los procesos y procedimientos de trabajo?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se adelanta y toma acciones sin necesidad de supervisión constante?	4	4	4	

Velásquez Bernal Angie Danitza  
DNI 44718772



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ernesto Chiu Coronado Chang
Grado profesional:	Maestría ( X )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Municipalidad Provincial de Tambopata Dirección Regional de la Producción del Gobierno Regional de Madre de Dios Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios Corte Superior de Justicia de Madre de Dios Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin drogas DEVIDA Organismo de Supervisión de los recursos forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR
Institución donde labora:	Municipalidad Provincial de Tambopata
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica:	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del talento humano
Autor:	Cahuantico Terrazas Neyba
Procedencia:	Elaborado por el autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	02 de Junio 2024 / Madre de Dios / Aplicado a trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios.
Significación:	En la variable 1, se ha establecido tres indicadores por cada dimensión según literatura especializada en el tema, en total son 09 detallados a continuación: Reclutamiento y selección (Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos, perfiles de puestos definidos y actualizados, utilización de fuentes de reclutamiento efectivas). Capacitación y desarrollo (Programas de capacitación técnica y habilidades blandas, oportunidades de crecimiento y línea de carrera, evaluación del impacto de las capacitaciones).



	<p>Retención y motivación (Planes de compensación y beneficios atractivos, programas de reconocimiento al desempeño, clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida).</p> <p>El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024</p>
--	--

4. Soporte teórico

Variable 1	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección	Comprende los procesos sistemáticos mediante los cuales las organizaciones identifican, evalúan y eligen a los candidatos más idóneos y calificados para ocupar las vacantes disponibles, en función de los perfiles de competencias, conocimientos, habilidades y experiencia requeridos para cada puesto de trabajo, involucra el diseño de estrategias efectivas de atracción de talento, la utilización de diversas fuentes de reclutamiento, la aplicación de técnicas de evaluación objetivas y la toma de decisiones basadas en criterios justos y equitativos, una adecuada gestión de estos procesos es fundamental para garantizar la incorporación de personal valioso que contribuya al logro de los objetivos organizacionales.
	Capacitación y desarrollo	Abarca el conjunto de actividades, programas y acciones formativas diseñadas estratégicamente para mejorar y fortalecer las competencias, habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados, con el fin de potenciar su desempeño actual y prepararlos para asumir mayores responsabilidades y retos en el futuro, alineados con los objetivos y necesidades de la organización, implica un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento profesional que permita a los trabajadores mantenerse actualizados, adaptarse a los cambios y adquirir nuevas capacidades para afrontar los desafíos del entorno laboral cambiante, una adecuada gestión de la capacitación y el desarrollo contribuye a elevar la productividad, la motivación y el compromiso de los empleados.
	Retención y motivación	Implica implementar de manera estratégica y sostenible un conjunto de estrategias, prácticas y acciones orientadas a mantener un alto nivel de compromiso, satisfacción y engagement en los empleados más valiosos de la organización, abarca el fomento de un clima laboral positivo, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, compensaciones y beneficios atractivos y competitivos, programas de reconocimiento al desempeño sobresaliente, y la promoción de un adecuado equilibrio entre la vida personal y laboral, retener y motivar al talento implica generar una experiencia laboral enriquecedora que fortalezca el vínculo emocional y la lealtad de los empleados hacia la organización.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión del talento humano elaborado por Cahuatico Terrazas Neyba en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Gestión del talento humano

- Primera dimensión: Reclutamiento y selección
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de convocatoria y evaluación de candidatos	¿Con qué frecuencia se publican las convocatorias en múltiples plataformas para asegurar una amplia difusión?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las pruebas técnicas y psicológicas utilizadas en el proceso de selección?	4	4	4	
Perfiles de puestos definidos y actualizados	¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado laboral para definir perfiles competitivos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se revisan y actualizan las descripciones de puestos para alinearlas con las necesidades cambiantes?	4	4	4	
Utilización de fuentes de reclutamiento efectivas.	¿Con qué frecuencia se exploran nuevas fuentes y canales de reclutamiento además de los tradicionales?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se mide la efectividad de las diferentes fuentes de reclutamiento utilizadas?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Capacitación y Desarrollo.
- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo la organización aborda el desarrollo profesional de sus empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Programas de capacitación técnica y habilidades blandas	¿Con qué frecuencia se realiza un diagnóstico de necesidades de capacitación alineado a los objetivos estratégicos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se implementan nuevos programas de capacitación según los cambios en el entorno?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento y línea de carrera	¿Con qué frecuencia se comunican los planes de carrera y oportunidades de crecimiento disponibles?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se brinda capacitación y mentoría para preparar a los empleados para nuevos roles?	4	4	4	
Evaluación del impacto de las capacitaciones	¿Con qué frecuencia se evalúa la transferencia de los conocimientos al puesto de trabajo después de las capacitaciones?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se miden los indicadores de desempeño antes y después de las capacitaciones?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Retención y Motivación.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias para retener y motivar al personal en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planes de compensación y beneficios atractivos	¿Con qué frecuencia se realizan estudios de mercado para asegurar que la compensación sea competitiva?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se ajustan los beneficios complementarios según las necesidades y preferencias de los empleados?	4	4	4	
Programas de reconocimiento al desempeño	¿Con qué frecuencia se implementan programas para reconocer públicamente los logros y aportes de los empleados?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se vinculan los reconocimientos al desempeño con incentivos tangibles?	4	4	4	
Clima laboral favorable y equilibrio trabajo-vida	¿Con qué frecuencia se realizan encuestas para medir la satisfacción y compromiso de los empleados?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se implementan iniciativas para fomentar un mejor balance entre el trabajo y la vida personal?	4	4	4	



Ernesto Chiu Oromando Chang  
DNI 23072595





	responsabilidad, iniciativa y proactividad en el trabajo).
	El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024

4. Soporte teórico

Variable 2	Dimensiones	Definición
Desempeño laboral	Productividad	Se define como la relación óptima entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en un proceso productivo o de prestación de servicios, implica la eficiencia en el aprovechamiento y utilización de los recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y de tiempo para alcanzar los niveles deseados de producción o servicios con la máxima calidad y al menor costo posible, un alto nivel de productividad laboral es clave para el crecimiento, competitividad y rentabilidad de las organizaciones, ya que permite generar más bienes y servicios con la misma cantidad de recursos, optimizando así su utilización. Mejorar la productividad implica implementar estrategias como la capacitación, la optimización de procesos, la incorporación de tecnología y la motivación del personal.
	Competencias	Son el conjunto integral de conocimientos especializados, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes que permiten a un individuo desempeñar de manera efectiva y sobresaliente las funciones, tareas y responsabilidades específicas de un puesto de trabajo, aportando valor diferencial a los objetivos y metas de la organización, las competencias incluyen aspectos técnicos propios de cada profesión u oficio, así como habilidades blandas transversales como el liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, resolución de problemas, entre otras, el desarrollo y fortalecimiento constante de las competencias laborales es fundamental para el crecimiento profesional de los empleados y para garantizar un alto nivel de desempeño y competitividad en las organizaciones.
	Compromiso laboral	Se refiere al grado de identificación psicológica, lealtad, sentido de pertenencia e involucramiento profundo que los empleados demuestran hacia la organización, sus metas, valores y cultura, implica un vínculo emocional positivo y un deseo genuino de contribuir al éxito de la empresa, más allá del cumplimiento de las obligaciones contractuales, los empleados comprometidos se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, se esfuerzan por alcanzar los objetivos, protegen los intereses de la empresa y tienen una alta motivación para desempeñarse de manera óptima. Un alto nivel de compromiso laboral se traduce en un mejor desempeño, mayor productividad, menor rotación de personal y un ambiente laboral más positivo y colaborativo.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral elaborado por Cahuatico Terrazas Neyba en el año 2024. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento:** Cuestionario de Desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la efectividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de metas y objetivos	¿Con qué frecuencia logra cumplir los objetivos clave de su puesto de trabajo dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia su trabajo contribuye directamente al cumplimiento de las metas departamentales y organizacionales?	4	4	4	
Eficiencia en el uso de recursos	¿Con qué frecuencia optimiza el uso de los recursos materiales asignados para evitar desperdicios?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia prioriza las actividades de mayor impacto para un uso eficiente de su tiempo?	4	4	4	
Calidad del trabajo realizado	¿Con qué frecuencia su trabajo cumple con los estándares y normas de calidad establecidas?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia entrega tareas y proyectos con un nivel mínimo de errores o correcciones necesarias?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias
- Objetivos de la Dimensión: Analizar cómo la organización aborda el desarrollo profesional de sus empleados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos técnicos requeridos para el puesto	¿Con qué frecuencia aplica los conocimientos y habilidades técnicas específicas que requiere su puesto?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se mantiene actualizado en los nuevos avances y mejores prácticas relacionadas a su área?	4	4	4	
Habilidades blandas	¿Con qué frecuencia se comunica de manera clara, oportuna y respetuosa con sus compañeros y superiores?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia colabora y apoya a otros miembros del equipo para lograr objetivos comunes?	4	4	4	
Capacidad de adaptación y aprendizaje continuo	¿Con qué frecuencia se adapta con facilidad a nuevos procesos, sistemas o cambios en el entorno laboral?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia busca oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar nuevas habilidades?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Compromiso laboral
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar las estrategias para retener y motivar al personal en la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la misión y valores institucionales	¿Con qué frecuencia toma decisiones y actúa alineado con la misión, visión y valores de la organización?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia promueve y defiende la imagen positiva e intereses de la institución?	4	4	4	
Asistencia, puntualidad y responsabilidad	¿Con qué frecuencia llega puntual y cumple el horario laboral establecido?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia asume la responsabilidad por las tareas y compromisos asignados?	4	4	4	
Iniciativa y proactividad en el trabajo	¿Con qué frecuencia identifica y sugiere mejoras en los procesos y procedimientos de trabajo?	4	4	4	
	¿Con qué frecuencia se adelanta y toma acciones sin necesidad de supervisión constante?	4	4	4	



Ernesto Chiu Coronado Chang  
DNI 23012595

## Anexo 5. Resultados del análisis de consistencia interna

Para validar ambos instrumentos se utilizó el cálculo de V-Aiken, el cual según Penfield & Giacobbi (2004) las fórmulas son:

$$V = \frac{\bar{X}-l}{k}; \quad L = \frac{2nkV + z^2 - z\sqrt{4nkV(1-V) + z^2}}{2(nk+z^2)}; \quad U = \frac{2nkV + z^2 + z\sqrt{4nkV(1-V) + z^2}}{2(nk+z^2)}$$

En donde: V = V de Aiken; L = Límite inferior; U: Límite Superior; n = Número de jueces; k = Número de ítems -1; z = 1.96 y es la constante de nivel de confianza al 95%.

INSTRUMENTO 01	Categoría	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V Aiken (V) por ÍTEM	Límite Inferior por ítem al 95% (L)	Límite Superior por ítem al 95% (U)	V AIKEN TOTAL	Límite Inferior total al 95% (L)	Límite Superior total al 95% (U)
Item 1	Claridad	4	4	4	1	0.70	1	1.00	0.70	1.00
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 2	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 3	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 4	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 5	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 6	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 7	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 8	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 9	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 10	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 11	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 12	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 13	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 14	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 15	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 16	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 17	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 18	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			

**Nota.** Cálculo de V Aiken en Instrumento 01

INSTRUMENTO 02	Categoría	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V Aiken (V) por ITEM	Limite Inferior por ítem al 95% (L)	Limite Superior por ítem al 95% (U)	V AIKEN TOTAL	Limite Inferior total al 95% (L)	Limite Superior total al 95% (U)
Item 1	Claridad	4	4	4	1	0.70	1	1.00	0.70	1.00
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 2	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 3	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 4	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 5	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 6	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 7	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 8	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 9	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 10	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 11	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 12	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 13	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 14	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 15	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 16	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 17	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			
Item 18	Claridad	4	4	4	1	0.70	1			
	Coherencia	4	4	4	1	0.70	1			
	Relevancia	4	4	4	1	0.70	1			

**Nota.** Cálculo de V Aiken en Instrumento 02

Interpretación: Tal como indica Escurra (1988), ambos instrumentos son válidos para ser usados, ya que como se puede observar ambos instrumentos tienen validez de 1.

Como punto siguiente se utilizó SPSS-26 para hallar la confiabilidad con Alfa de Cronbach:

**Para el instrumento 1:**

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	18

---

---

**Estadísticas de elemento**

---

	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,10	0,91	20
P2	2,90	1,45	20
P3	2,40	0,94	20
P4	3,05	1,10	20
P5	2,75	1,07	20
P6	2,65	1,09	20
P7	2,75	0,97	20
P8	2,80	1,06	20
P9	2,30	0,86	20
P10	2,60	1,35	20
P11	2,75	1,02	20
P12	2,45	1,32	20
P13	2,45	1,19	20
P14	2,35	0,93	20
P15	2,10	1,07	20
P16	2,05	1,05	20
P17	2,00	1,17	20
P18	2,35	1,18	20

---

---

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	42,70	212,96	0,84	0,957
P2	42,90	209,67	0,58	0,961
P3	43,40	214,36	0,76	0,958
P4	42,75	211,78	0,72	0,958
P5	43,05	216,37	0,59	0,960
P6	43,15	211,19	0,75	0,957
P7	43,05	215,31	0,70	0,958
P8	43,00	211,79	0,75	0,957
P9	43,50	216,89	0,72	0,958
P10	43,20	205,33	0,75	0,958
P11	43,05	209,94	0,85	0,956
P12	43,35	203,29	0,83	0,956
P13	43,35	205,82	0,84	0,956
P14	43,45	213,10	0,81	0,957
P15	43,70	210,64	0,78	0,957
P16	43,75	210,72	0,80	0,957
P17	43,80	210,91	0,70	0,958
P18	43,45	209,00	0,75	0,957

---

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
45,80	236,063	15,364	18

---

Para el instrumento 2:

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	18

---

---

**Estadísticas de elemento**

---

	Media	Desv. Desviación	N
P1	3,60	1,19	20
P2	3,65	1,14	20
P3	3,75	1,25	20
P4	3,80	1,01	20
P5	3,55	1,19	20
P6	3,40	1,31	20
P7	4,05	1,10	20
P8	3,80	1,15	20
P9	4,50	0,95	20
P10	4,40	0,99	20
P11	4,30	0,98	20
P12	4,30	1,03	20
P13	4,00	1,17	20
P14	4,35	1,04	20
P15	4,35	0,88	20
P16	4,75	0,44	20
P17	3,70	0,92	20
P18	3,55	0,83	20

---

---

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	68,20	148,69	0,79	0,931
P2	68,15	150,77	0,75	0,932
P3	68,05	151,21	0,66	0,934
P4	68,00	150,11	0,89	0,929
P5	68,25	151,88	0,67	0,934
P6	68,40	161,94	0,28	0,944
P7	67,75	148,51	0,87	0,929
P8	68,00	148,84	0,81	0,931
P9	67,30	152,01	0,86	0,930
P10	67,40	151,94	0,82	0,931
P11	67,50	153,84	0,75	0,932
P12	67,50	150,47	0,85	0,930
P13	67,80	149,85	0,76	0,932
P14	67,45	149,94	0,86	0,930
P15	67,45	158,89	0,61	0,935
P16	67,05	170,05	0,24	0,940
P17	68,10	168,52	0,15	0,943
P18	68,25	170,51	0,08	0,943

---

**Estadísticas de escala**

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
71,80	173,010	13,153	18

Para la prueba piloto se utilizó la siguiente base de datos para el instrumento 2, con 20 participantes y 18 ítems:

N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12	N13	N14	N15	N16	N17	N18
3	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	5	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
3	1	1	3	5	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1
3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	3	2	3
2	4	3	4	3	3	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	1	1	1	3
3	4	3	5	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
4	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	5	3	2	2	2	3	2

Para la prueba piloto se utilizó la siguiente base de datos para el instrumento 2, con 20 participantes y 18 ítems:

N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	N11	N12	N13	N14	N15	N16	N17	N18
3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
4	3	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
2	2	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	2
4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	4
5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3
4	3	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4
4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	3	2	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3
3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	3	3	4	4	2
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4

## **Anexo 6. Consentimiento o asentimiento informado**

### **Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024.

Investigadora: Cahuantico Terrazas Neyba

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Esta investigación impactará de forma positiva porque aporta información sobre la relación de las variables de estudio como son la gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de la institución, que pueden servir de base para otras investigaciones futuras, tomando en cuenta conceptos de investigadores a nivel mundial en estas variables.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores de una dirección regional de Madre de Dios, 2024”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en las instalaciones de la institución. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### **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 la investigadora Cahuatico Terrazas Neyba, email: [cncahuanticotc@ucvvirtual.edu.pe](mailto:cncahuanticotc@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesora Villa Santillán María Silvia, email: [m villas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:m villas@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Firma:

## Anexo 8. Análisis complementario

Para hallar el tamaño de la muestra se tuvo que aplicar la formula siguiente:

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

Dónde:

n = 70 muestra

Z = 1.96 confianza al 95%,

p = 0.5

q = 0.5

N = 84 población

E = 0.05 error.

## Anexo 9. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



### GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA, MINAS E HIDROCARBUROS

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

Puerto Maldonado. **26 JUN. 2024**

#### **CARTA N° 638 -2024-GOREMAD-GRDE/DREMEH**

Señora:

MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA  
COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMAS A DISTANCIA DE LA ESCUELA DE POS GRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

LIMA.-

ASUNTO: Autoriza acceso a la Dirección Regional de Energía, Minas e  
Hidrocarburos de Madre de Dios

REF. : Carta P. 0093-2024-UCV-EPG-D

Es grato dirigirme a Usted, con la finalidad de saludarlo muy afectuosamente y a su vez dar respuesta al documento de la referencia, emitido por su persona, en el que solicita Autorización y/o permiso para realizar trabajo de investigación del tema "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA DIRECCIÓN REGIONAL DE MADRE DE DIOS, 2024", por lo que, se AUTORIZA el ingreso y levantamiento de información a la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios, a la estudiante de Maestría en Gestión Pública: NEYBA CAHUANTICO TERRAZAS.

Sin otro en particular, hago propicia la ocasión para expresarle a usted, las muestras de mi especial consideración.

Atentamente;



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS  
Dirección Regional de Energía,  
Minas e Hidrocarburos  
*[Firma]*  
Ing. Julio Augusto Vallegos Ctrón  
DIRECTOR REGIONAL