

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión del talento humano y desempeño laboral en
una entidad pública de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Arrese Ayala, Cinthia Gisseel (orcid.org/0009-0001-5996-3202)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dra. Gonzales Sanchez, Aracelli del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PÚBLICA DE LIMA, 2023", cuyo autor es ARRESE AYALA CINTHIA GISSEEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19%, 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, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 07- 08-2024 16:45:37

Código documento Trilce: TRI - 0817915



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARRESE AYALA CINTHIA GISSEEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ENTIDAD PUBLICA DE LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CINTHIA GISSEEL ARRESE AYALA DNI: 40691281 ORCID: 0009-0001-5996-3202	Firmado electrónicamente por: CARRESEA el 16-07- 2024 23:50:51

Código documento Trilce: TRI - 0817917

DEDICATORIA:

A mi familia y amigos, por estar siempre ahí con palabras de aliento y momentos de distracción durante este largo camino."

AGRADECIMIENTO:

Deseo manifestar mi sincero reconocimiento a todas las personas que jugaron un papel significativo en la realización de este trabajo de tesis, a mi docente de tesis, Mg. Juan Godoy Caso, por su orientación experta, paciencia y apoyo incondicional a lo largo de este proceso. Sus conocimientos y perspectivas fueron fundamentales para dar forma y mejorar este trabajo, ¡Gracias de todo corazón a todos y a Dios por este nuevo logro!

Índice de contenidos

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
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia - variable 1: GTH.....	14
Tabla 2. Distribución de frecuencia - variable 2: DL.....	14
Tabla 3. Distribución de frecuencia – dimensión 1.....	15
Tabla 4. Distribución de frecuencia – dimensión 2:.....	15
Tabla 5. Distribución de frecuencia - dimensión 3:	15
Tabla 6. Prueba de normalidad	16
Tabla 7. Contrastación de correlación - variables GTH y DL	16
Tabla 8. Contrastación de correlación – D1 y DL.....	17
Tabla 9. Contrastación de correlación – D2 y DL.....	17
Tabla 10. Contrastación de correlación – D3 y DL.....	18
Tabla 11. Matriz de operacionalización de la variable GTH.....	34
Tabla 12. Matriz de operacionalización de la variable DL.....	35

Resumen

El presente estudio se alinea con el Objetivo N°8 del desarrollo sostenible dónde se promociona el incremento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, este trabajo de investigación se enfocó en establecer la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en una entidad pública de Lima, 2023, la investigación descrita fue tipo básica, enfocada en ampliar el conocimiento científico sobre las variables, el enfoque fue cuantitativo, buscando medir la relación entre estas variables mediante análisis estadístico, el diseño fue no experimental, transversal y de nivel correlacional, la población fueron 70 empleados, la muestra fue de tipo censal.

Se efectuó la encuesta, las soluciones principales mediante la prueba de correlación de Spearman, la conclusión: fue que existe una correlación negativa muy baja de $-0,042$ entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, estas correlaciones indican que, al aumentar los niveles del desempeño laboral disminuye la gestión de talento humano, en resumen, la investigación demostró una relación inversa entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el contexto de una entidad pública estudiada.

Palabras claves: Gestión, talento, desempeño de un papel.

Abstract

This study is aligned with Goal No. 8 of sustainable development, where inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all are promoted. This research work focused on establishing the relationship between human talent management and work performance in a public entity in Lima, 2023, the research described was basic, focused on expanding scientific knowledge about the variables, the approach was quantitative, seeking to measure the relationship between these variables through statistical analysis, the design was non-experimental, transversal and correlational level, the population was 70 employees, the sample was census type.

The survey was carried out, the main solutions using the Spearman correlation test, the conclusion: there is a very low negative correlation of $-.042$ between human talent management and job performance, these correlations indicate that, by increasing the levels of job performance decrease human talent management, in summary, the research demonstrated an inverse relationship between human talent management and job performance in the context of a public entity studied.

Keywords: *Management, talent, performance of a role.*

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de tesis realizado fue debido a una problemática observada en el desempeño laboral (DL) en una entidad pública (UEP), por lo que se planteó investigar la relación entre la Gestión de talento humano (GTH) y el Desempeño Laboral (DL) por ser un tema de importancia a investigar en la administración pública se efectuó el actual estudio, revisando el conjunto de procedimientos y estrategias encaminadas a atraer, escoger, cultivar y preservar al personal involucrado en las tareas de la GTH, el diseño de políticas de retributivas y beneficios, y la instrucción y preparación del personal, así como la evaluación de la gestión del clima laboral. Por otro lado, el DL incluyó aspectos como la productividad, la calidad del trabajo realizado, la puntualidad, la capacidad para trabajar en equipo, entre otros, además también puede estar relacionado con la efectividad en la provisión de servicios públicos y el cumplimiento de los fines organizacionales.

En el ámbito internacional, Barrios et al. (2020) señalaron que, en Barranquilla, Colombia, se identificaron desafíos en el papel estratégico que el personal desempeñaba en la generación de valor en las empresas. Al mismo tiempo, las transformaciones en el entorno exigieron una reconfiguración de la dinámica empresarial, resaltando la importancia crucial del talento humano, especialmente su capacidad de adaptación al entorno, para el correcto desarrollo de las actividades empresariales, asimismo, Pashanasi et al. (2021) mencionan que, la investigación llevó a cabo un análisis metódico de la literatura, examinando 27 publicaciones provenientes de América Latina, los hallazgos principales revelan que las áreas de estudio predominantes se centran en la colaboración grupal vinculada a la productividad, el enfoque en los objetivos y los elementos asociados que impactan y potencian el rendimiento en el ámbito profesional.

Mientras, Cabezas & Brito (2021) en Colombia mencionan que las complejidades del rendimiento laboral efectivo están asociadas a la GTH en entidades públicas a nivel mundial son complejas y multifacética, además, la burocracia y la rigidez estructural dentro de las entidades públicas pueden obstaculizar la innovación y la agilidad en la gestión del talento, lo que afecta negativamente el entusiasmo y dedicación, en tanto, Gaspar (2021) argumenta que, la administración efectiva del capital humano constituye un componente crucial en el funcionamiento organizacional. Esta área se responsabiliza de optimizar el manejo de los empleados

y sus habilidades para el cumplimiento de sus roles. Cuando se implementa una estrategia de gestión de personal sólida y de alto nivel, se fomenta un rendimiento laboral superior, se facilita el logro de las metas corporativas y se impulsa el triunfo organizacional.

En Perú, Mora (2022) argumenta, una preocupación que persiste y afecta negativamente la efectividad y eficiencia de los servicios públicos son los mecanismos de reclutamiento y contratación, asimismo, Checa et al. (2020) indicaron que, la falta de incentivos para el desarrollo profesional y la carencia de sistemas de valoración del rendimiento eficaces puede generar una disminución del ánimo y falta de compromiso entre los trabajadores públicos, también la corrupción y el favoritismo en los procesos de promoción y ascenso también son desafíos importantes que afectan la moral y la cohesión dentro de las entidades, por otra parte, Cabrejos (2019) menciona que, en Lambayeque los malos resultados constituían el principal desafío de las instituciones públicas, atribuido a la escasa motivación entre los empleados estatales y una rutina laboral poco flexible. esta situación afectaba la productividad, el desarrollo profesional y los beneficios laborales. A nivel local, la GTH y el DL en las entidades públicas de Lima también se vio influenciada negativamente por la ausencia de recursos y presupuesto adecuados para desarrollar al personal y mejorar las condiciones laborales, y esta escasez de recursos puede restringir la capacidad de las instituciones públicas para ofrecer capacitación efectivos, incentivos salariales competitivos y mejorar las infraestructuras laborales, instalaciones y equipos adecuados (Castro & Delgado, 2020).

Según los objetivos para el desarrollo sostenible (ODS) publicado por la ONU, menciona en uno de sus objetivos específicamente en el objetivo N° 08 la siguiente “Promoción del incremento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, a fin de mejorar a través de una GTH, el desempeño laboral, mediante la selección de contratación, retención de talento y cultural organizacional, para obtener un incremento de nuevos empleos, a fin de contribuir al desarrollo nacional.

Al respecto se realizó el planteamiento para la formulación del problema general ¿Cómo se relacionan la GTH y el DL en una entidad pública (UEP) de Lima 2023?, asimismo, se planteó la formulación de los problemas específicos; PE1. ¿Cómo se relacionan la selección de contratación (SC) con el DL en UEP de Lima, 2023? PE2. ¿Cómo se relacionan la retención de talento (RT) con el DL en UEP de

Lima, 2023? PE3. ¿Cómo se relacionan la cultura organizacional (CO) con el DL en UEP de Lima, 2023?

En lo teórico, el estudio se basó en comprender al talento humano como recurso estratégico, motivar a los empleados, examinar el desenvolvimiento y difundir la cultura institucional que reconozca su desarrollo, desde la visión, misión y valores desde un aspecto práctico, los hallazgos fueron particularmente relevantes ya que generaron conciencia entre los participantes implicados, especialmente entre los colaboradores responsables durante el proceso de gestión, en lo social, se pudo conocer el talento humano y el DL presente en la comunidad estudiada, aplicando diversos métodos e instrumentos necesarios para la investigación social.

También el estudio en el ámbito social fue crucial para procurar la eficacia e imparcialidad en los servicios gubernamentales, así como para promover una sociedad más justa y cohesionada, desde un aspecto metodológico, se basa en la intención de establecer si la administración del talento humano está relacionada con el rendimiento laboral, lo cual conducirá a un progreso en el conocimiento científico, además de aplicar técnicas de análisis estadístico adecuadas para examinar los vínculos entre las variables relevantes, lo que posibilitará extraer conclusiones sólidas y ofrecer recomendaciones pertinentes para mejorar la gestión del capital humano en las organizaciones gubernamentales. (Hernández & Mendoza, 2018).

Para encontrar respuestas a los problemas planteados, se formuló el objetivo general de la siguiente manera: Establecer la relación entre GTH y el DL UEP de Lima, 2023, asimismo, para encontrar respuesta a los problemas específicos se plantearon los siguientes objetivos específicos: OE1. Establecer la relación entre la SC y el DL en UEP de Lima, 2023. OE2. Establecer la relación entre la RT y el DL en UEP de Lima, 2023. OE3. Establecer la relación entre la CO y el DL en UEP de Lima, 2023.

A continuación, a nivel internacional, Shingenge & Saurombe (2022) subrayaron la importancia de las prácticas de GTH y la mentalidad de liderazgo, junto con las estrategias de reclutamiento y retención, concluyendo que un liderazgo deficiente y la falta de compromiso con el talento tienen repercusiones negativas en la gestión del talento organizacional. Estos hallazgos llevaron al gobierno de Namibia a considerar la formalización de políticas de gestión del talento en los municipios, con el objetivo de mantener la competitividad mediante la atracción, desarrollo, retención y reconocimiento de empleados talentosos.

Pineda et al. (2023) indican que la GTH en el sector metalmeccánico de Tundama, Boyacá, requería mejoras significativas, particularmente en el desarrollo de habilidades y estrategias de trabajo en equipo, a pesar de que el cumplimiento de la legislación laboral era adecuado, las micro y pequeñas empresas debían enfocarse en la capacitación y en fomentar un ambiente de trabajo positivo para aumentar su competitividad y eficiencia, la implementación de estos cambios habría sido crucial para su crecimiento y éxito a largo plazo.

Macías (2024) enfatizó la importancia de una gestión efectiva del talento humano para mejorar el DL y el éxito empresarial, también resaltó la necesidad urgente de mejorar el cumplimiento de normativas y políticas internas, ya que las deficiencias en este aspecto llevaron a la salida de colaboradores y representaron riesgos para la rentabilidad de la empresa, recomendando una evaluación exhaustiva del control interno como una herramienta estratégica para optimizar los procesos administrativos, fortalecer el compromiso del personal y proporcionar una base sólida para las decisiones gerenciales informadas.

Chicaiza et al. (2023) señalaron que la GTH en empresas como la de lácteos Maribella es crucial para optimizar el desempeño de los colaboradores mediante la administración efectiva de habilidades y el seguimiento continuo del progreso, esto no solo mejora la moral y la disponibilidad de los empleados, sino que también aumenta la eficacia y eficiencia organizacional, la correlación positiva identificada entre la GTH y el DL subraya la importancia de definir claramente las responsabilidades de cada puesto y realizar evaluaciones periódicas para adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización.

Barrios et al. (2020) enfatizan que el desarrollo de habilidades dinámicas dependía de la eficaz GTH para adaptarse al entorno y aprovechar las oportunidades, esto se lograba mediante el establecimiento de relaciones efectivas con actores externos, la motivación de los empleados y la formación de equipos de trabajo, un estilo de dirección transformacional también era crucial, facilitando la colaboración y la capacidad de relacionamiento. Las condiciones propicias incluían espacios de interacción para compartir conocimientos entre colaboradores y un liderazgo que promoviera la transformación y el cambio, asimismo, Acurio et al. (2020) concluyeron en proponer un modelo de GTH para la empresa Contigo S.A., este modelo buscaba mejorar el DL mediante la capacitación del personal, promoviendo conductas positivas y mejorando las relaciones interpersonales, además, se enfocó la innovación

tecnológica y la seguridad laboral, lo que llevó a una mayor iniciativa, creatividad y mejor toma de decisiones por parte de los trabajadores.

Holguín (2022) investigó la relación entre la GTH y la satisfacción laboral de los colaboradores en las organizaciones Daule, Ecuador, lo cual encontró una correlación significativa ($\rho=0.701$; $p=0.000 < 0.05$) entre ambas variables, lo que indica que una GTH efectiva puede mejorar la satisfacción de los empleados, esto subraya la importancia de implementar prácticas adecuadas de GTH para enfrentar desafíos organizacionales en contextos de cambios económicos, sociales y políticos.

Carvajal (2021) determina que los espacios laborales universitarios se dinamizaban a través del conocimiento, la GTH era esencial para promover entornos competitivos, transformando conocimientos en mejores prácticas y facilitando la articulación entre la gestión interna y los cambios del entorno, además, se incorporaban indicadores en la GTH para medir su aporte a los procesos institucionales clave, permitiendo cuantificar su cadena de valor y aplicar mejoras cuando sea necesario.

Toro & Pulido (2023) subrayó la urgencia de modernizar las entidades públicas para generar valor, enfatizando en transformar los procesos de gestión organizacional siendo clave para mejorar el bienestar laboral y cumplir con las metas institucionales, lo cual se consideró acertada la propuesta de implementar flexibilización laboral, formación en tecnologías de la información y utilizar el Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG) para optimizar los procesos y fortalecer el talento humano, se argumentó que esto no solo mejoraba la eficacia en tiempos normales, sino que también preparaba mejor a las organizaciones para enfrentar crisis como la pandemia de COVID-19.

Tenelema et al. (2024) destacan las deficiencias significativas en la GTH en las PYMES ecuatorianas, especialmente en áreas críticas como la selección, formación, motivación y evaluación del personal. Estas deficiencias resultaron en inestabilidad laboral, baja productividad y falta de alineación entre las habilidades de los trabajadores y los objetivos organizacionales, se subrayó la urgente necesidad de implementar procesos más sólidos y estratégicos en la gestión de recursos humanos para mejorar la eficacia empresarial y el bienestar de los empleados.

Castro et al. (2020) sostienen que el diseño de un Modelo de GTH para el Banco Solidario de Cuenca, Ecuador, tuvo como finalidad optimizar el rendimiento laboral y fomentar el desarrollo del talento humano, a través de la implementación de

estrategias específicas, se mejoró la gestión institucional, se disminuyó la rotación de personal, se garantizó una remuneración justa y se cumplieron las normas laborales vigentes, este modelo convirtió al recurso humano en capital organizacional, generando ventajas competitivas y optimizando los recursos económicos y financieros, lo que contribuyó al éxito empresarial del banco.

Río et al. (2022) demuestran que la innovación, al actuar como mediador entre la GTH y el desempeño organizacional en el sector hotelero, no solo fortalece los procesos y resultados de las organizaciones, sino que también facilita el desarrollo de ventajas competitivas sostenibles, esto sugiere un enfoque renovado en la creación de valor dentro del sector, destacando la importancia de considerar de manera integral los recursos y capacidades organizacionales para optimizar el rendimiento y la posición competitiva en el mercado.

Mendoza et al. (2022) destacan que el clima organizacional en el laboratorio de prácticas empresariales LAEMCO, vinculado a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la UPTC, tiene un impacto significativo en el DL de los practicantes, un ambiente positivo y de buena convivencia promueve un mejor rendimiento, mientras que un ambiente marcado por la falta de convivencia puede llevar a un DL deficiente, este ambiente influye directamente en las actitudes, relaciones interpersonales y la capacidad de toma de decisiones de los practicantes, afectando así su experiencia y resultados en el entorno laboral real.

López et al. (2021) en su estudio realizado con médicos que trabajaban en el Instituto Mexicano del Seguro Social del Bienestar en Chiapas, México, se observó que la calidad de vida laboral era un predictor crucial del desempeño laboral, concluyendo que el mantenimiento de una buena calidad de vida laboral por parte de los médicos podría mejorar significativamente su rendimiento diario.

Contreras et al. (2023) determina que, en Ecuador, los administradores públicos enfrentan una variedad de factores psicosociales que afectan su DL, estos factores incluyen el clima organizacional, la estructura y el territorio organizacional, la tecnología, la influencia del líder, la falta de cohesión y apoyo del grupo, además de otros elementos como el dominio de idiomas, la calidad del servicio requerido y la carga de trabajo, estos aspectos varían según la institución pública y pueden tener un impacto significativo en los niveles de estrés laboral experimentados por los empleados, es crucial tener en cuenta estas diferencias al analizar y abordar el bienestar laboral en el sector público ecuatoriano.

Chuchón (2023) subrayó la importancia que tenía la motivación laboral y la satisfacción de los colaboradores para mejorar el DL tanto en el sector público como en el privado, se hizo hincapié en la necesidad de crear ambientes de trabajo motivadores y participativos, donde los equipos se sintieran comprometidos e identificados con los objetivos de la organización, además, se resaltó la coordinación efectiva de recursos y la interrelación entre instituciones como elementos fundamentales para fortalecer el DL en el logro de metas y objetivos establecidos.

En el ámbito nacional, Vilcape et al. (2023) señalan una correlación significativa entre la GTH y el DL, con un coeficiente de Spearman de 0.299 ($p=0.000$) ya que el reconocimiento, el trabajo en equipo y el fortalecimiento de la autoestima son claves para mejorar el DL, investigadas en las asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana, permitiendo encontrar estos hallazgos que pueden guiar futuras estrategias para optimizar la GTH y el rendimiento laboral en dichas organizaciones.

Bernal et al. (2023) precisaron que el DL tuvo una interdependencia con elementos de la gestión de cargos, que fueron fundamentales para garantizar condiciones óptimas en el personal, la eficiencia de estos requirió mejoras a partir del logro de conocimientos de procesos claros y medibles, por lo tanto, fue necesario que la empresa D' Moda procurara presentar un diseño de cargos claramente definidos, con perfiles de cargos clarificados, para procesos de evaluación de desempeño.

Leyva et al. (2024) indican que es crucial intervenir de manera oportuna en diversos aspectos del rendimiento laboral para motivar a los empleados a adoptar comportamientos afectivos, normativos y de continuidad, esto implica promover la identificación con objetivos personales e institucionales, así como el deseo de permanecer en la organización, reconociendo su influencia en los logros corporativos, la literatura especializada en rendimiento laboral es fundamental para abordar efectivamente estos desafíos, demandando respuestas ágiles y adaptables tanto de los líderes como de los trabajadores.

Argandoña (2023) establece que había una relación positiva pero modesta del resultado de $r=0.340$ entre la adopción del home office y el DL en una empresa de servicios digitales en Lima, Perú, se encontró que la introducción del trabajo desde casa había incrementado ligeramente el rendimiento laboral, a pesar de estos hallazgos, se sugirió adoptar una postura moderada, recomendando la implementación de un modelo híbrido que combinara el trabajo desde casa con el trabajo presencial.

Román (2024) determina que la GTH como el uso de inteligencia artificial tuvieron un impacto significativo en varios aspectos del DL, estos aspectos abarcan el desempeño de tareas, el desempeño contextual y el desempeño preventivo, según la investigación, estos factores explicaron una parte considerable de la variabilidad observada en cada uno de estos aspectos, destacando la importancia de implementar estrategias efectivas de gestión del talento y de IA en entornos laborales contemporáneos.

Narro et al. (2024) concluyeron que había una correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el DL en una UGEL en Cajamarca, a medida que el clima institucional mejoraba, el desempeño de los trabajadores también aumentaba, sin embargo, se identificaron áreas críticas de debilidad en el clima institucional, como el liderazgo, la motivación, la comunicación y la capacitación, que tenían un impacto negativo tanto en el clima laboral como en el desempeño.

Espinoza (2023) enfatizó que el 64.6% de los encuestados consideró que la calidad del servicio proporcionado a víctimas de violencia en la División Médico Legal III era insatisfactoria, lo cual se vio la necesidad urgente de desarrollar estrategias para mejorarla, especialmente centradas en la gestión efectiva del talento humano, sugiriendo un plan en tres etapas para la GTH: selección, capacitación y evaluación, con el propósito de mejorar la atención hacia las víctimas, particularmente aquellas mujeres en situación de vulnerabilidad.

Chávez (2024) sostiene que la GTH estuvo significativamente asociada con el DL en la municipalidad del distrito de Apurímac esto implicaba que una mayor puntuación en la gestión del talento por parte de los ejecutivos resultaba en un mejor DL, en concreto, al completar ciclos satisfactorios en la confirmación del personal, la evaluación de habilidades y el desarrollo de planes profesionales, los trabajadores estaban más comprometidos y se esforzaban más en sus tareas, producto de la GTH.

Mondragón (2023) establece que la GTH en una empresa textil fue vista como inadecuada por los colaboradores, manifestando su desacuerdo con la capacitación proporcionada, la evaluación de su desempeño y las recompensas otorgadas, en contraste, el DL de los colaboradores se evaluó como adecuado, los empleados estuvieron conformes con los resultados de sus tareas individuales, así como con los comportamientos y características que mostraron en el ejercicio de sus funciones.

Moreno (2020) reveló una correlación significativa entre la GTH y el DL en un entorno sanitario, este hallazgo subraya la importancia de medir y evaluar el DL como

un factor clave para mejorar la productividad del personal, los resultados respaldan la hipótesis alternativa de que existe una correlación moderada (0.570) entre las variables estudiadas, destacando la relevancia de implementar intervenciones adecuadas para optimizar el rendimiento y la capacidad laboral de manera prospectiva.

A continuación, se describen los elementos que constituyen la GTH. Según Chiavenato (2009), la GTH engloba diversas variables como la CO, la estructura interna, los procesos, la tecnología y el negocio de la organización, entre otros aspectos, la Teoría de la Equidad de Adams de John Stacey Adams (1963), sugiere que los individuos buscan mantener un equilibrio entre lo que perciben como su contribución a una organización y las recompensas que reciben a cambio, según esta teoría, las personas comparan sus propias relaciones de insumo-recompensa con las de otros dentro de la organización, si perciben que se les trata injusta o desigualmente en comparación con sus colegas, pueden experimentar descontento, lo que puede disminuir la motivación y el compromiso con la organización.

La Teoría de Recursos Humanos de Harvard, desarrollada por un grupo de investigadores liderados por Beer (1980), se centraba en la idea de que los empleados deben ser tratados como activos valiosos y estratégicos de la organización, proponiendo que la gestión de recursos humanos debe estar alineada con los propósitos y estrategias generales de la empresa, integrándose completamente en el proceso de toma de decisiones organizacionales, relacionado con la GTH.

Con respecto a la Teoría en mención, la SC debe considerarse no solo como un proceso de llenar vacantes, sino como una oportunidad estratégica para mejorar la calidad y el rendimiento del capital humano en la organización (Carrasco & Armijos, 2022), este proceso implica identificar no solo a los candidatos más cualificados técnicamente, sino también a aquellos que mejor se alineen con la cultura y los valores de la empresa, promoviendo así un mejor ajuste organizacional que puede conducir a un mayor compromiso y rendimiento a largo plazo (Basurto & Rodríguez, 2022).

Asimismo, la retención en la GTH es el componente integral de una estrategia de recursos humanos alineada con los objetivos de la organización, el promover una CO que fomente el compromiso y satisfacción de los empleados es clave para la retención, incluyendo el ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional,

alineando los intereses de los trabajadores con los objetivos organizacionales a través de sistemas de recompensas justos y motivadores, y mantener políticas de recursos humanos coherentes y apoyadas mutuamente que abarcan desde la selección hasta la compensación y beneficios (Villasana & Sánchez, 2022), las políticas deben diseñarse para reforzar la CO deseada, asegurando que estas prácticas respalden los valores de la empresa y contribuyan a la retención y satisfacción del talento, lo que impulsa el rendimiento de la organización (Petroni, 2021).

Para la segunda variable DL, Chiavenato (2009) se centra en cómo se comportan y actúan los empleados, además, enfatiza que la clave para una organización radica en contar con colaboradores que exhiban un rendimiento laboral sobresaliente, la teoría de la expectativa de Vroom (1964), se basa en la idea central de que el DL está influenciado por las expectativas individuales de los trabajadores sobre los resultados de su esfuerzo, según esta teoría, los trabajadores determinan la relación entre el esfuerzo que ponen en su trabajo, la probabilidad percibida de que ese esfuerzo lleve a un rendimiento anhelado y la expectativa de que dicho rendimiento será recompensado de manera valiosa para ellos, la eficiencia en el DL hace referencia a la optimización de los recursos disponibles como el tiempo, dinero, materiales, personal, etc., para alcanzar los propósitos y metas de la manera más productiva posible, considerándose como una medida de la capacidad para usar de forma racional los recursos (Castillo et al., 2022).

Candelo (2021) menciona que los empleados que tienen altas expectativas de que su esfuerzo conducirá a un rendimiento deseado y valioso, tienden a esforzarse más y, por lo tanto, son más propensos a ser eficientes en su trabajo, considerándose como un resultado del nivel de motivación de un empleado y su creencia en la conexión entre esfuerzo y recompensa, Fonseca & Vegas (2024) indicaron que, la productividad laboral es una medida económica que evalúa la cantidad de bienes y servicios producidos por cada trabajador en un período de tiempo determinado. Se mide al dividir la producción total entre el número de empleados o las horas trabajadas, así también Soledispa et al. (2022) indicaron que, la productividad se ve influenciada por las expectativas de los empleados sobre la conexión entre su esfuerzo y el rendimiento deseado, así como por la percepción de la valencia de las recompensas asociadas con ese rendimiento.

Ramírez et al. (2022) indican que, los empleados que tienen altas expectativas de que su esfuerzo conducirá a resultados valiosos tienden a ser más productivos, ya

que están motivados para trabajar duro y utilizar eficientemente los recursos disponibles, Chiavenato (2009) menciona que, el trabajo en equipo se refiere la colaboración entre personas, es crucial para lograr los objetivos de una organización, cuando las personas se apoyan mutuamente, aumenten las posibilidades de alcanzar lo que se desea cumplir, asimismo Paravic & Lagos (2022) refieren que, la colaboración efectiva entre un grupo de personas que comparten habilidades y conocimientos complementarios, y que trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes, mediante de una comunicación abierta y la asunción compartida de responsabilidades, es favorable.

Por otra parte, se planteó la formulación de la hipótesis general de la siguiente forma: La GTH se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023, asimismo se formularon las siguientes hipótesis específicas, planteándolos de las siguientes formas: HE1. La SC se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023, HE2: La RT se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023. HE3. La CO se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue básico, ya que buscó recopilar información para contribuir con las teorías estudiadas, en ese sentido, Hernández & Mendoza (2018) señalaron que la investigación básica tenía como objetivo obtener y reunir información para construir conocimiento, añadido al ya existente, durante la investigación se utilizó una metodología hipotética de paradigma positivista para asegurar la validez interna y externa, así como la flexibilidad y objetividad, lo cual determinó la calidad del proceso investigativo, la hipótesis fue cuantitativa, basada en datos cuantitativos y estadísticos para observar y determinar el comportamiento, con el objetivo de probar las teorías. Hernández et al. (2014) menciona que este enfoque permitió responder al problema de investigación de manera objetiva, usando razonamiento y lógica, siguiendo un modelo estructurado.

El estudio se basó en un diseño correlacional no experimental para determinar la relación entre dos variables, según Hernández Sampieri et al. (2014), asimismo, Toro & Parra (2010) afirmaron que el diseño no experimental se utilizaba cuando el investigador no podía controlar, manipular o alterar los sujetos o variables del estudio, este diseño se basaba en observar los fenómenos en su entorno natural para describir y analizar su incidencia, correlación o grado de responsabilidad en lo que ya había ocurrido en el lugar de investigación en un tiempo determinado.

Variable "X" GTH según Chiavenato (2009), define como estrategia empleada por los gestores para asistir a las organizaciones en la dirección y desarrollo del talento de sus empleados, abarcando tanto aspectos personales como profesionales. Este enfoque era fundamental para lograr los objetivos organizacionales.

Variable "Y" DL según Chiavenato (2009), comprende cómo el trabajador se comportaba y llevaba a cabo sus actividades, y cómo esto influía en la organización. Chiavenato también destacó que el rendimiento laboral variaba entre los trabajadores y podía cambiar debido a sus comportamientos, circunstancias, habilidades y su integración en la organización.

Así mismo, la población está compuesta por 70 empleados de UEP del estado, según la definición de Arias & Covinos (2021) mencionan que, la población estudiada se define como la totalidad de los elementos que el autor pretende investigar, representando así el conjunto de interés, el estudio seleccionó como participantes a

los 70 trabajadores de UEP del estado con más de tres años de experiencia en la institución.

Criterios de inclusión: Se incluyó a los servidores públicos que forman parte de la entidad pública.

Criterios de exclusión: Se dejaron fuera a los trabajadores con contratos temporales y a aquellos que decidieron no participar.

La muestra fue censal, que es un subconjunto de la población de la que se recopilan datos y debe ser representativa para poder generalizar los resultados (Hernández & Mendoza Torres, 2018), dada la pequeña población, el censo se realizó utilizando los 70 servidores públicos, se empleó la encuesta como método adecuado para recopilar datos sobre una variable específica, el instrumento utilizado fue el cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas diseñadas para obtener información directamente de fuentes primarias (Hernández et al., 2014).

La validación de los instrumentos se llevó a cabo con el consentimiento de tres expertos, quienes evaluaron la eficacia de los cuestionarios, para medir la fiabilidad, se utilizó el Alfa de Cronbach, que indica qué tan consistente y relacionada está el cuestionario con las variables y dimensiones del estudio (Mata, 2020), para analizar los datos se utilizó el programa informático SPSS v. 26, lo cual se empleó la prueba de Rho de Spearman, la misma que es destacada por Mondragón (2014) como una herramienta útil para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre dos variables cuantitativas. Como el tamaño de la muestra supera los 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de los datos, dependiendo de los resultados obtenidos, se utilizó el coeficiente de Rho Spearman, el propósito de la estadística inferencial fue obtener conclusiones precisas basadas en una muestra específica de la población de estudio.

Esta tesis siguió los estándares y lineamientos éticos establecidos en el “Código de Ética en Investigación” de la Universidad César Vallejo para garantizar el cumplimiento de la estructura del trabajo de investigación, asimismo, se desarrolló respetando rigurosamente la autoría de los autores, por lo que fueron citados de manera adecuada, cumpliendo estrictamente con el manual APA séptima edición. Además, todos los resultados obtenidos tuvieron un propósito exclusivamente académico.

III. RESULTADOS

ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA:

Tabla 1

Distribución de Frecuencia de GTH

		f	%	%v	%H
Válido	Nivel Bajo	6	9%	9%	9%
	Nivel Medio	29	41%	41%	50%
	Nivel Alto	35	50%	50%	100%
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. De los encuestados, el 50%, consideraron que la GTH nivel alto, mientras que el 41%, consideraron nivel medio y el 9% nivel bajo.

Tabla 2

Distribución de Frecuencia de DL.

		f	%	%v	%H
Válido	Nivel Bajo	10	14%	14%	14%
	Nivel Medio	33	47%	47%	61%
	Nivel Alto	27	39%	39%	100%
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. De los encuestados, el 39%, consideraron que el DL como nivel alto, mientras que el 47%, consideraron nivel medio y el 14% nivel bajo.

Tabla 3*Distribución de Frecuencia de D1.*

		f	%	%v	%H
Válido	Nivel Medio	6	8.6%	8.6%	8.6%
	Nivel Alto	64	91.4%	91.4%	100%
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. De los participantes en la encuesta, 64 personas, lo que representa el 91,4%, opinaron que la SC es alto, mientras que solo 6, es decir el 8,6%, lo evaluaron como nivel medio.

Tabla 4*Distribución de Frecuencia de D2.*

		f	%	%v	%H
Válido	Nivel Medio	2	2.9%	2.9%	2.9%
	Nivel Alto	68	97.1%	97.1%	100%
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. Entre los encuestados, 68, correspondiente al 97.1% consideraron que la RT es alta, mientras que solo 2, correspondiente al 2.9% señalaron nivel medio.

Tabla 5*Distribución de Frecuencia de D3.*

		f	%	%v	%H
Válido	Nivel Medio	7	10.0 %	10.0 %	10.0%
	Nivel Alto	63	90.0 %	90.0 %	100%
	Total	70	100,0	100,0	

Nota. El total de los participantes, 63, que equivale al 90%, opinaron que la CO es de nivel alto y solo 7, consideraron nivel medio.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

H₀: Las variables GTH y el DL tienen distribución normal.

H₁: Las variables GTH y el DL no tienen distribución normal.

Tabla 6

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GTH	,539	70	,000	,158	70	,000
DL	,539	70	,000	,158	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: En la tabla 6 se observa que el nivel de significancia muestra los p-valor=0,000 de GTH y DL menores a α , indicando que no tienen distribución normal las variables, por lo que, se acepta la H1 y se rechaza la H₀, por lo tanto, se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para las pruebas correlacionales.

Tabla 7

Contrastación de correlación de las variables GTH y DL

H₀: La GTH no se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

H₁: La GTH se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

			GTH	DL
Rho	GTH	Coeficiente de correlación	1,000	-,042
		Sig. (bilateral)	.	,729
		N	70	70
	DL	Coeficiente de correlación	-,042	1,000
		Sig. (bilateral)	,729	.
		N	70	70

Nota: Según la tabla 7, la prueba estadística indicó que existe una correlación negativa muy baja de -,042, y p-valor=0,729 > α 0.050, por lo tanto, entonces se rechaza la H1 y se acepta la H₀.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

H₀: La SC no se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

H₁: La SC se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

Tabla 8

Contrastación de correlación de la D1 y DL

			DL	SC
Rho	DL	Coeficiente de correlación	1,000	-,152
		Sig. (bilateral)	.	,211
		N	70	70
	SC	Coeficiente de correlación	-,152	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.
		N	70	70

Nota: Según la tabla 8, la prueba estadística indicó que existe una correlación negativa muy baja de -,152, y $p\text{-valor}=0,211 > \alpha 0.050$, por lo tanto, entonces se rechaza la H₁ y se acepta la H₀.

H₀: La RT no se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

H₁: La RT se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

Tabla 9

Contrastación de correlación de la D2 y DL.

			DL	RT
Rho	DL	Coeficiente de correlación	1,000	,289*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	70	70
	RT	Coeficiente de correlación	,289*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	70	70

Nota: En la tabla 9, la prueba estadística indicó que existe una correlación positiva muy baja de ,289, y $p\text{-valor}=0,015 < \alpha 0.050$, por lo tanto, entonces se acepta la H₁ y se rechaza la H₀.

H₀: La CO no se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

H₁: La CO se relaciona significativamente con el DL en UEP de Lima, 2023.

Tabla 10

Contrastación de correlación de la D3 y DL

			DL	CO
Rho	DL	Coeficiente de correlación	1,000	,206*
		Sig. (bilateral)	.	,087
		N	70	70
	CO	Coeficiente de correlación	,206*	1,000
		Sig. (bilateral)	,087	.
		N	70	70

Nota: En la tabla 10, la prueba estadística indicó que existe una correlación positiva muy baja de ,206, y $p\text{-valor}=0,087 > \alpha 0.050$, por lo tanto, entonces se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

IV. DISCUSIÓN

A continuación, en este capítulo se presenta el desarrollo de la discusión, que aborda las diversas posiciones de los autores que han tratado o investigado temas similares al abordado en este estudio, en consecuencia, el objetivo principal fue establecer la relación entre la GTH y el DL en UEP de Lima, 2023, este vínculo se confirmó mediante los resultados presentados en la investigación, donde la prueba estadística revela una significancia con un valor de $p=.792$ superior a 0.05 , además, se observa una correlación negativa y muy baja entre las variables con un coeficiente de $-.042$, lo cual subraya la importancia de la GTH en el DL.

Por otro lado, Moreno (2020) llega a conclusiones no similares, ya que encontró que su valor de $p=.000 < 0.05$, lo que implica el rechazo de la H_0 y la aceptación de la alterna, identificando una relación significativa entre las variables y destacando una correlación positiva moderada de $0,579$. Este hallazgo está en línea con lo encontrado por Chávez (2024) quien en su investigación encontró que la relación entre la GTH y el DL, tuvo una correlación de $0,782$, con un nivel de significancia de $0,000$. Esto indica que los resultados mostraron una correlación positiva y significancia con un nivel de confianza superior al 95%.

En relación con el estudio de Holguín (2022), actualmente existe un notable interés por parte de las organizaciones en contar con personal altamente capacitado que pueda enfrentar desafíos importantes en un entorno caracterizado por diversos cambios, como los económicos, sociales y políticos, los resultados del estudio mostraron que hay una relación estadísticamente significativa ($\rho=0.701$; $p=0.000 < 0.05$) entre la GTH y la satisfacción laboral, lo que indica una conexión importante entre estas variables, como se evidencia por el p-valor de 0.000 ,.

Argandoña (2023) establece que existe una relación positiva, aunque modesta, con un coeficiente de $r=0.340$ entre la adopción del home office y el desempeño laboral (DL) en una empresa de servicios digitales en Lima, Perú. La introducción del trabajo desde casa incrementa ligeramente el rendimiento laboral. Por otro lado, Zúñiga (2021) señala que hay una correlación positiva, directa y significativa entre la motivación y el DL; sin embargo, esta relación se ve afectada porque la motivación no se construye de manera integral. Esto resulta en una falta de motivación perceptible para el DL de los trabajadores. Concretamente, el 32% de los empleados de la empresa FRESH2O considera que la motivación es buena, mientras que el 68%

la califica como regular; en cuanto al DL, el 28% lo evalúa como bueno y el 72% como regular. Asimismo, Narro et al. (2024) concluyen que hay una correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el DL en una UGEL en Cajamarca; a medida que el clima institucional mejora, también aumenta el desempeño de los trabajadores en base a la teoría, según Chiavenato (2009), la GTH engloba diversas variables como la cultura organizacional, la estructura interna, los procesos, la tecnología y el negocio de la organización, entre otros aspectos. Mientras Chiavenato (2009) precisaron el DL en cómo se comportan y actúan los empleados, además, enfatiza que la clave para una organización radica en contar con colaboradores que exhiban un rendimiento laboral sobresaliente.

En cuanto a los resultados discutidos en relación con el primer OE1, se encontró un valor de 0.211, que es mayor que 0.05. Por lo tanto, se rechazó la H1 y se aceptó la nula, que sugiere que no existe una relación entre la SC y el DL en UEP Lima, además, en el estudio se muestra que el Rho de Spearman obtenido es de -0.152, lo que indica una correlación negativa y baja, Mora (2022) indicó que los mecanismos de reclutamiento y contratación son una preocupación persistente que afecta negativamente la efectividad y eficiencia de los servicios públicos en Perú, en comparación con Checa et al. (2020) mencionaron que la corrupción y el favoritismo en los procesos de promoción y ascenso son desafíos importantes que afectan la moral y la cohesión dentro de las entidades públicas, que menciona la importancia de la selección, aunque no se aborda directamente, se puede deducir la importancia de una buena selección del personal en la contrataciones del estado.

Asimismo Shingenge & Saurombe (2022) subrayan la importancia de las estrategias de reclutamiento y retención, indicando que un liderazgo deficiente y la falta de compromiso con el talento tienen repercusiones negativas en la gestión del talento organizacional, Castro et al. (2020) mencionan que la implementación de estrategias específicas en la GTH ayudó a mejorar la gestión institucional y disminuir la rotación de personal en un banco ecuatoriano, asimismo Yupanqui (2022), menciona que, en los retos en la selección pública, se mencionan varios desafíos que podrían afectar la selección y el desempeño, la burocracia y rigidez estructural en entidades públicas pueden obstaculizar la innovación y agilidad en la gestión del talento, por otro lado, Castro & Delgado (2020) indican que, la falta de recursos y presupuesto adecuados para desarrollar al personal y mejorar las condiciones

laborales en entidades públicas de Lima, es otro factor que afecta a la selección de contratación.

Para comparar la retención del talento (RT) con los antecedentes mencionados en el texto, se analizó los estudios que abordan específicamente este aspecto de la GTH y el DL, Shingenge & Saurombe (2022) resaltan la importancia de las estrategias de retención como parte crucial de la GTH, señalan que la falta de compromiso con el talento tiene repercusiones negativas en la gestión organizacional. Esto sugiere que la retención es un componente clave para mantener la competitividad, Macias (2024) argumenta que, aunque no menciona directamente la retención, enfatiza que las deficiencias en el cumplimiento de normativas y políticas internas llevaron a la salida de colaboradores, lo cual implica indirectamente problemas de retención, Acurio et al. (2020) proponen un modelo de GTH que busca mejorar el DL mediante la capacitación del personal y la promoción de conductas positivas, aunque no mencionan específicamente la retención, estas estrategias suelen contribuir a ella.

Holguín (2022) señala que, encuentra una correlación significativa entre la GTH y la satisfacción laboral, siendo la satisfacción laboral un factor relevante en la RT, por lo que este estudio indirectamente apoya la importancia de la retención, asimismo, Tenelema et al. (2024) mencionan que, destacan deficiencias en la GTH en PYMES ecuatorianas, incluyendo áreas como la motivación del personal, la falta de motivación puede llevar a problemas de retención, aunque no se menciona explícitamente, también Castro et al. (2020) precisaron que, en su modelo de GTH para el Banco Solidario de Cuenca, mencionan específicamente la disminución de la rotación de personal como uno de los objetivos, lo cual está directamente relacionado con la RT., asimismo, Mendoza Vargas et al. (2022) disertan que, aunque se enfocan en el clima organizacional y su impacto en el DL, un buen clima organizacional suele contribuir a la RT.

Vilcape et al. (2023) señalan que el reconocimiento y el fortalecimiento de la autoestima son claves para mejorar el DL. estos factores también suelen contribuir a la RT, en general, la RT no es un tema central en la mayoría de los antecedentes mencionados, pero varios estudios abordan factores relacionados que pueden influir en la retención, como la satisfacción laboral, el clima organizacional, la motivación y el reconocimiento, los pocos estudios que mencionan directamente la retención (como Shingenge & Saurombe y Castro et al.) la consideran un aspecto importante de la GTH y relacionado con el DL, para comparar la cultura organizacional y los

antecedentes mencionados en el texto proporcionado, se analizó la información relevante, destacando las similitudes, diferencias entre los distintos estudios y contextos, Shingenge & Saurombe (2022) enfatizaron la importancia de: Prácticas de GTH, mentalidad de liderazgo, estrategias de reclutamiento y retención y necesidad de formalizar políticas de gestión del talento en municipios.

Barrios et al. (2020) destacaron que, el desarrollo de habilidades dinámicas, establecimiento de relaciones efectivas con actores externos, motivación de empleados, formación de equipos de trabajo, estilo de dirección transformacional, espacios de interacción para compartir conocimientos, liderazgo que promueve la transformación y el cambio, asimismo, Carvajal (2021) señaló en espacios laborales universitarios, la dinamización a través del conocimiento, promoción de entornos competitivos, transformación de conocimientos en mejores prácticas, articulación entre gestión interna y cambios del entorno, incorporación de indicadores para medir el aporte de la GTH, también Mendoza Vargas et al. (2022) destacaron en el laboratorio LAEMCO, el Impacto significativo del clima organizacional en el DL, importancia de un ambiente positivo y de la buena convivencia.

Narro et al. (2024) concluyeron que, en una UGEL en Cajamarca, existe una Correlación positiva entre clima institucional y desempeño laboral, áreas críticas de debilidad: liderazgo, motivación, comunicación y capacitación, Pineda et al. (2023) en el sector metalmecánico de Tundama, Boyacá: mencionaron que, la necesidad de mejoras en desarrollo de habilidades y estrategias de trabajo en equipo, cumplimiento adecuado de legislación laboral, enfoque necesario en capacitación y ambiente de trabajo positivo, al respecto Macias (2024) enfatizó la importancia de GTH efectiva para mejorar el DL y el éxito empresarial, la necesidad de mejorar cumplimiento de normativas y políticas internas, recomendación de evaluación exhaustiva del control interno.

Chicaiza et al. (2023) realizaron un estudio en la empresa de lácteos Maribella, argumentando que, la GTH es crucial para optimizar el desempeño de colaboradores, la administración efectiva de habilidades y seguimiento continuo del progreso, la correlación positiva entre GTH y DL, también Holguín (2022) realizó un estudio en organizaciones de Daule, Ecuador: obtuvo correlación significativa entre GTH y satisfacción laboral, Vilcape et al. (2023) indicaron que, en asociaciones sociales privadas de Lima Metropolitana: la Correlación significativa entre GTH y DL, muestra la Importancia del reconocimiento, trabajo en equipo y fortalecimiento de autoestima.

Varios estudios de los antecedentes estudiados destacan la importancia de la GTH para mejorar el DL y la satisfacción de los empleados, se enfatiza la necesidad de un liderazgo efectivo y transformacional, el clima organizacional y el ambiente de trabajo positivo son recurrentes en varios estudios, la capacitación y el desarrollo de habilidades son temas comunes en diferentes contextos, también existen diferencias: Los estudios abarcan diversos sectores: público, privado, educativo, industrial, lo que implica diferentes enfoques y necesidades específicas, algunos estudios se centran más en aspectos formales (políticas, normativas), mientras que otros enfatizan elementos más intangibles (clima laboral, motivación), el nivel de desarrollo y formalización de la GTH varía según el contexto, siendo más avanzado en algunos sectores que en otros.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que, el OE1 determinó que existe una correlación negativa muy baja de -0,152, permite inferir que, a mejor desempeño laboral en UEP menor selección de contratación, asimismo, debido a la significancia de $p\text{-valor}=0,211>0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Se concluye que, el OE2 determinó que existe una correlación positiva muy baja de 0.289, permite inferir que, a mejor desempeño laboral en UEP mayor retención del talento, debido a la significancia de $p\text{-valor}=0,015<0.05$, se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Se concluye que, el OE3 determinó que existe una correlación positiva muy baja de 0.206, permite inferir que, a mejor desempeño laboral en UEP mayor cultura organizacional, asimismo, debido a la significancia de $p\text{-valor}=0,087>0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Se concluye que, el OG determinó que existe una correlación negativa muy baja de -,042, permite inferir que, a mejor desempeño laboral en UEP menor gestión de talento humano, asimismo, debido a la significancia de $p\text{-valor}=0.729>0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

VI. RECOMENDACIONES

En el ámbito administrativo, se recomienda mejorar la gestión de recursos humanos al centrar las políticas de contratación en mérito y habilidades, establecer métodos de evaluación del desempeño y fomentar un ambiente de trabajo eficiente y transparente. En el ámbito académico, es importante reforzar la formación del personal con capacitación actualizada y promover la investigación y el intercambio de conocimientos. En el ámbito gubernamental, se debe implementar una estrategia integral para la gestión del desempeño y el desarrollo de habilidades, con mecanismos claros de evaluación. Carrasco & Armijos (2022) destacan que la contratación debe ser vista como una oportunidad para mejorar la calidad y el rendimiento del capital humano en la organización.

Para mejorar la retención de talento en una entidad pública, se recomienda que se implementen estrategias enfocadas en el desempeño laboral. Aunque la correlación entre desempeño y retención es baja, la significancia estadística sugiere que esta relación debe ser considerada. En el ámbito administrativo, es crucial desarrollar políticas de gestión del desempeño, ofrecer capacitación y establecer mecanismos de reconocimiento y recompensas. En el contexto académico, se deben crear programas de formación continua y un ambiente que valore el desempeño. En el ámbito gubernamental, implementar políticas que promuevan el desarrollo profesional y el reconocimiento de logros puede fortalecer la retención del personal, mejorando así la eficacia y estabilidad en la administración pública. Según Villasana & Sánchez (2022), la retención de talento es esencial para alinear la estrategia de recursos humanos con los objetivos organizacionales.

Se recomienda que las entidades públicas, en sus diferentes ámbitos, fortalezcan su cultura organizacional mediante políticas y procedimientos que promuevan la eficiencia, la transparencia, la participación, y el aprendizaje continuo. En el ámbito administrativo, se sugiere desarrollar programas de capacitación y sistemas de reconocimiento para fomentar el buen desempeño. En el ámbito académico, es clave promover la investigación, la innovación y la colaboración interdisciplinaria, ajustando las estrategias según las tendencias del entorno. En el ámbito gubernamental, se debe enfatizar la ética, la rendición de cuentas y el servicio al ciudadano, apoyando la integridad y la eficiencia en la gestión pública. Según

Petrone (2021), estas políticas deben alinearse con los valores organizacionales para mejorar la retención del talento y el rendimiento institucional.

En el ámbito administrativo, es crucial mejorar los procesos internos, ofrecer capacitación continua, establecer un sistema robusto de evaluación y feedback, y crear incentivos y reconocimientos para el personal. Además, se debe mejorar la comunicación interna y evaluar constantemente las políticas implementadas. En el campo académico, se debe enfocar en desarrollar habilidades específicas en gestión del talento humano, fomentar la investigación aplicada, colaborar con entidades públicas para crear programas formativos, y utilizar estudios de caso. También es importante mantener una evaluación continua de los programas y capacitar a los docentes en las prácticas más recientes. En el ámbito gubernamental, se recomienda reforzar las políticas de capacitación, evaluar su impacto, promover la transparencia, optimizar procesos administrativos, fomentar la innovación, y apoyar el desarrollo profesional del personal. Según Chiavenato (2009), la gestión del talento humano abarca variables como la cultura organizacional, la estructura interna, y la tecnología, y el desempeño laboral depende del rendimiento sobresaliente de los empleados.

REFERENCIAS

- Acurio Armas, Jorge Antonio, Álvarez Gómez, Lyzbeth Kruscthalia, Manosalvas Gómez, Luis Rodolfo, & Amores Burbano, José Enrique. (2020). Modelo de Gestión de talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100., <http://ref.scielo.org/4vzmdq>
- Adams, J. (1963). *Inequity in social exchange*. Obtenido de Behavioral Research Service General Electric Company Crotonville: https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/InequityInSocialExchange_Adams.pdf
- Argandoña Arratea, M. A. (2023). El home office y el desempeño laboral de una empresa peruana de servicios digitales. *The Anáhuac Journal*, 23(2), 122–145. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.05>
- Barrios-Hernández, K. del C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la Gestión de talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Basurto R, & Rodríguez N. (2022). Gestión de talento humano y su influencia en la contratación del personal. Obtenido de Revista Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas Vol. 15 N°6, pp 1-14: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8590747.pdf>
- Beer, M. (1980). *Managing human assets*. Obtenido de The Free Press: <https://archive.org/details/managinghumanass00beer/mode/2up>
- Bernal Peralta, J., Riveros Arteaga, S., & Valderrama, L. (2023). Importancia de la descripción de cargos y su impacto en el desempeño laboral. Caso: empresa D'moda (Tacna, Perú). *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 31. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052023000100221>

- Cabezas, C., & Brito, J. (2021). *The management of human talent for an effective job performance*. Obtenido de Revista científico - profesional Vol. 6, Nº. 11, pp. 1-19: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Candelo, J. (2021). *Education and work time distribution as variables for the selection of person-nel and organizational efficiency*. Obtenido de Revista EAN Vol. 88 Nº1, pp 1-14: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n88/0120-8160-ean-88-49.pdf>
- Carrasco M, & Armijos R. (2022). *Incidencia del Sistema de Contratación de Talento Humano en la Productividad de la Unidad Educativa Pasionista*. Obtenido de Revista Dominio de las Ciencias Vol. 8 Nº1, pp 1-20: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383469.pdf>
- Carvajal-Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista nacional de administración*, 12(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Castillo G, Fuentes M, Pérez F, Romera M, Núñez M, & Pérez E. (2022). *Eficiencia del cribado de VIH en urgencias*. Obtenido de Revista de la Sociedad Española de Medicina de Urgencias y Emergencias Vol. 34 Nº3, pp 1-9: https://revistaemergencias.org/wp-content/uploads/2023/08/Emergencias-2022_34_3_204-212-212.pdf
- Castro K, & Delgado J. (2020). Gestión de talento humano *en el desempeño laboral*. Obtenido de Revista ciencia latina multidisciplinar Vol. 4 Nº2, pp 1-20: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Revista Telos*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chavez Chiquillan, J. (2024). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en una municipalidad distrital - Apurímac, 2023*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/138188>

- Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). *Human talent management strategy to improve job performance in a bank*. Obtenido de Artículo Investigación Valdizana, vol. 14, N° 4, pp. 1-10: <https://www.redalyc.org/journal/5860/586066112002/586066112002.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. (3era ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S. de C.V. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). Gestión de talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella.” *Religacion. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), e2301002-. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>
- Chuchón-Huamaní, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777>
- Contreras-Paredes, E. I., Pincay Aguilar, I. L., Burgos-Silva, N. E., & Donoso Reinoso, H. N. (2023). Componentes psicosociales que repercuten en el desempeño laboral de los administradores públicos: la realidad ecuatoriana. *Universidad y sociedad (Cienfuegos)*, 15(6), 101–109. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n6/2218-3620-rus-15-06-101.pdf>
- Espinoza Narcizo, M. R. (2023). Gestión de talento humano para la calidad del servicio en víctimas de violencia familiar, División Médico Legal III, Chiclayo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3895>
- Fonseca A, & Vegas H. (2024). *Estrategias de calidad que permiten mayor productividad en los negocios de loncheras nutritivas*. Obtenido de Revista Digital Publisher CEIT Vol. 9 N°2, pp 1-11: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9398937.pdf>

- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/64>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Holguin, S. (2022). *Gestión de talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82085>
- Leyva-Grijalva, K. S., Jacobo-Hernández, C. A., & Flores-López, J. G. (2024). EL EFECTO DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL. *Interciencia*, 49(2), 132–137. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/03/08_7055_Com_Jacobo-Hernandez_v49n2_6.pdf
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Macias, M. (2024). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal del área administrativa de la cervercería nacional, Guayaquil*. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Del Sur De Manabí]. Repositorio UESM:<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6322/1/Macias%20Trivi%c3%b1o%20Madeline%20Briggette.pdf>
- Mendoza-Vargas, J. M., Burbano-Pantoja, V. M., & Mendoza-Vargas, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información*

Tecnológica, 33(6), 157–166. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>

Mondragon, H., (2023). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en una empresa textil*, José Leonardo Ortiz [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107734>

Mora, A. (2022). *Administrative management, managerial skills and job performance in Ugel, Lima provinces region*. Obtenido de *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* Vol. 6 N° 4, pp. 1-: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613>

Moreno Rivera, M. (2020). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744>

Narro Abanto, Y. E., Maquera Lupaca, R., & Sosa Mendoza, Q. (2024). Clima Institucional y Desempeño Laboral de los trabajadores de una UGEL en Cajamarca. *Revista de Climatología*, 24, 1036–1041. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1036-1041>

Paravic T, & Lagos M. (2022). *TEAMWORK AND HEALTH CARE QUALITY*. Obtenido de *Revista Ciencia y enfermería* Vol. 27 N°, pp 1-6: <https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v27/0717-9553-cienf-27-41.pdf>

Pashanasi Amasifuen, Beto, Gárate Ríos, Jhonny, & Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Petrone, P. (2021). *Principles of the effective communication in a healthcare organization*. Obtenido de *Revista Colombiana de Cirugía* Vol. 36 N°2, pp 1-5: <http://www.scielo.org.co/pdf/rcci/v36n2/2619-6107-rcci-36-02-188.pdf>

- Pineda González, M. L., Saavedra García, M. L., & Díaz Chacón, Y. (2023). Análisis competitivo de la Gestión de talento humano en el sector metalmecánico de la provincia Tundama en el departamento de Boyacá. *Revista CEA*, 9(20), e2155–e2155. <https://doi.org/10.22430/24223182.2155>
- Río-Cortina, Jorge L. Del, Acosta-Mesa, Raúl E., Santis-Puche, María A., & Machado-Licon, Jhorquis. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la Gestión de talento humano y el desempeño organizacional. *Información tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>
- Román Gil, C. A. (2024). Talento humano e inteligencia artificial en el desempeño laboral en un Gobierno Regional de Perú. *Revista de Climatología*, 24, 1322–1348. <https://doi.org/10.59427/rcli/2024/v24cs.1322-1348>
- Shingenge, SN y Saurombe, MD (2022). Mentalidad de liderazgo con respecto a las prácticas de gestión del talento: un estudio de caso del Ayuntamiento de Windhoek. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 20 (0), a1730. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1730>
- Tenelema Jiménez, I. E., Plua Panta, K. A., Estrada Hernández, J. A., & Cusme Palma, C. M. (2024). Gestión de talento humano en las Pymes. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 9(41), e2401201-. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1201>
- Toro Chalá, E., & Pulido, S. J. (2023). Innovación de la Gestión de talento humano en el sector público. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública (REMAP)*, 12(23), 7–35. <https://doi.org/10.15174/remap.v12i23.397>
- Vilcape, WJV, Bringas, CT y Barajas, JGM (2024). CORRELACIÓN DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN ASOCIACIONES SOCIALES PRIVADAS DE LIMA METROPOLITANA. En *Preimpresiones SciELO*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.8259>

- Villasana L, & Sánchez A. (2022). *Factors that affect the motivation and retention of knowledge workers*. Obtenido de Revista San Gregorio Vol. 1 N°49, pp 1-19: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n49/2528-7907-rsan-1-49-00016.pdf>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. Obtenido de John Wiley & Sons, Inc.: <https://archive.org/details/workmotivation0000vroom/page/n7/mode/2up>
- Yupanqui, R. (2022). *Human talent management as a strategy for optimal job performance: a systematic review study*. Obtenido de BUSINESS INNOVATION SCIENCES: REVISTA DE CIENCIAS EMPRESARIALES Vol. 3, N.º 3, pp. 1-15: <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119/91>
- Zúñiga Cabrera, K. L. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa FRESH2O, Chimbote - 2021*. [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83603>

Anexo 1. Tabla de operacionalización

Tabla 11. Matriz de operacionalización de la variable GTH.

Variable del estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009), define como estrategia empleada por los gestores para asistir a las organizaciones en la dirección y desarrollo del talento de sus empleados, abarcando tanto aspectos personales como profesionales. Este enfoque era fundamental para lograr los objetivos organizacionales. .	La Gestión del talento humano se midió usando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando la escala de Likert.	D1. Selección de contratación	Reclutamiento Evaluación de candidatos	Siempre: 5 Casi siempre= 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca= 1
			D2. Retención del talento	Ambiente de trabajo Compromiso	
			D3. Cultura organizacional	Valores Políticas	

Tabla 12. *Matriz de operacionalización de la variable DL.*

Variable del estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Desempeño laboral	Chiavenato (2009), comprende cómo el trabajador se comportaba y llevaba a cabo sus actividades, y cómo esto influía en la organización. también destacó que el rendimiento laboral variaba entre los trabajadores y podía cambiar debido a sus comportamientos, circunstancias, habilidades y su integración en la organización.	El desempeño laboral se midió usando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando la escala de Likert.	D1. Eficiencia	Calidad Tiempo	Siempre: 5 Casi siempre= 4 A veces = 3 Casi nunca = 2 Nunca= 1
			D2. Productividad	Capacidad de Producción Organización	
			D3. Trabajo en equipo	Comunicación Coordinación	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Estimado(a).

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de la GTH y DL en una entidad pública de Lima, 2023. Por tanto, le pido que responda a las preguntas o afirmaciones con sinceridad, honestidad y la libertad que le caracteriza, para que me pueda colaborar y apoyar. Sus respuestas serán confidenciales, ya que el cuestionario es anónimo.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo con su percepción de la gestión, según la siguiente escala valorativa:

1 = nunca 2= casi nunca 3=a veces 4 = casi siempre 5= siempre

VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DIMENSION 1. SELECCIÓN DE CONTRATACIÓN	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. En la organización utilizan criterios objetivos y transparentes en el proceso de selección y contratación.					
2. En la organización realiza una evaluación exhaustiva de las competencias de los candidatos durante el proceso de selección.					
3. La organización actualiza los procedimientos de selección y contratación para mejorar su efectividad.					
4. En la organización consideran las habilidades interpersonales de los candidatos durante el proceso de selección.					
DIMENSION 2. RETENCIÓN DEL TALENTO					
5. La organización implementa programas de desarrollo profesional para los empleados.					
6. La organización proporciona oportunidades de capacitación y actualización a los empleados.					
7. La organización brinda incentivos o reconocimientos por el desempeño excepcional.					
8. En la organización se promueve un ambiente laboral saludable y motivador.					
DIMENSION 3. CULTURA ORGANIZACIONAL					
9. La organización promueve la comunicación abierta y la transparencia entre sus empleados					

10. La organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.					
11. La organización establece y comunica claramente los valores y principios organizacionales.					
12. La organización brinda capacitación y orientación sobre la cultura organizacional a los nuevos empleados.					

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL D1. EFICIENCIA	CALIFICACIÓN				
	1	2	3	4	5
13. La organización evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera objetiva y justa.					
14. La organización establece metas claras y alcanzables para los empleados en sus funciones laborables.					
15. La organización proporciona retroalimentación constructiva a los empleados sobre su desempeño laboral.					
16. La organización implementa medidas para mejorar la eficiencia y productividad en el trabajo.					
DIMENSION 2. PRODUCTIVIDAD					
17. En la organización establece objetivos claros y medibles para evaluar el desempeño laboral de los empleados.					
18. La organización brinda Capacitación y desarrollo profesional para mejorar la productividad de los empleados.					
19. La organización implementa herramientas tecnológicas que contribuyan a aumentar la eficiencia en el trabajo.					
20. La organización realiza un seguimiento del cumplimiento de las metas y resultados establecidos para medir la productividad.					
D3. TRABAJO EN EQUIPO					
21. En la organización se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.					
22. La organización realiza actividades o proyectos que requieren la participación y coordinación de varios departamentos o áreas.					
23. La organización brinda capacitación o formación en habilidades de trabajo en equipo a los empleados.					
24. La organización reconoce y premia los logros obtenidos mediante el trabajo colaborativo.					

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Ficha de validación de contenido para instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad pública Lima, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición: La gestión del talento humano, engloba una variedad de estrategias y prácticas que las organizaciones utilizan para atraer, desarrollar y retener a sus empleados más competentes. Esta Perspectiva busca alinear capacidades, conocimientos y motivación de los colaboradores con los objetivos de la entidad.

DIMEN.	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. SELECCIÓN DE CONTRATACIÓN	1. En la organización utilizan criterios objetivos y transparentes en el proceso de selección y contratación.	1	1	1	1	
	2. En la organización realiza una evaluación exhaustiva de las competencias de los candidatos durante el proceso de selección.	1	1	1	1	
	3. La organización actualiza los procedimientos de selección y contratación para mejorar su efectividad.	1	1	1	1	
	4. En la organización consideran las habilidades interpersonales de los candidatos durante el proceso de selección.	1	1	1	1	
D2. RETENCIÓN DEL TALENTO	5. La organización implementa programas de desarrollo profesional para los empleados.	1	1	1	1	
	6. La organización proporciona oportunidades de capacitación y actualización a los empleados.	1	1	1	1	
	7. La organización brinda incentivos o reconocimientos por el desempeño excepcional.	1	1	1	1	
	8. En la organización se promueve un ambiente	1	1	1	1	

	laboral saludable y motivador.					
D3. CULTURA ORGANIZACIONAL	9. La organización promueve la comunicación abierta y la transparencia entre sus empleados	1	1	1	1	
	10. La organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.	1	1	1	1	
	11. La organización establece y comunica claramente los valores y principios organizacionales.	1	1	1	1	
	12. La organización brinda capacitación y orientación sobre la cultura organizacional a los nuevos empleados.	1	1	1	1	


Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición: El desempeño laboral implica la manera en que un empleado realiza sus responsabilidades y funciones dentro de una organización, evaluando su rendimiento, efectividad y eficiencia. Se evalúa la contribución y el logro de metas del trabajador en comparación con las expectativas y criterios establecidos por la entidad.

DIMEN.	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. EFICIENCIA	13. La organización evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera objetiva y justa.	1	1	1	1	
	14. La organización establece metas claras y alcanzables para los empleados en sus funciones laborales.	1	1	1	1	
	15. La organización proporciona retroalimentación constructiva a los empleados sobre su desempeño laboral.	1	1	1	1	
	16. La organización implementa medidas para mejorar la eficiencia y productividad en el trabajo.	1	1	1	1	
D2. PRODUCTIVIDAD	17. En la organización establece objetivos claros y medibles para evaluar el desempeño laboral de los empleados.	1	1	1	1	
	18. La organización brinda Capacitación y desarrollo profesional para mejorar la productividad de los empleados.	1	1	1	1	
	19. La organización implementa herramientas tecnológicas que contribuyan a aumentar la eficiencia en el trabajo.	1	1	1	1	

	20. La organización realiza un seguimiento del cumplimiento de las metas y resultados establecidos para medir la productividad.	4	1	1	1	
D3. TRABAJO EN EQUIPO	21. En la organización se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.	1	1	1	1	
	22. La organización realiza actividades o proyectos que requieren la participación y coordinación de varios departamentos o áreas.	1	1	1	1	
	23. La organización brinda capacitación o formación en habilidades de trabajo en equipo a los empleados.	1	1	1	1	
	24. La organización reconoce y premia los logros obtenidos mediante el trabajo colaborativo.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre las experiencias, opiniones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el funcionamiento general de la entidad.
Nombres y Apellidos del experto	Henry Adalid, Torres Cespedes
Documento de identidad	09480895
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	986019040
Firma	
Fecha	02/07/2024

Ficha de validación de contenido para instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad pública Lima, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición: La gestión del talento humano, engloba una variedad de estrategias y prácticas que las organizaciones utilizan para atraer, desarrollar y retener a sus empleados más competentes. Esta Perspectiva busca alinear capacidades, conocimientos y motivación de los colaboradores con los objetivos de la entidad.

DIMEN.	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. SELECCIÓN DE CONTRATACIÓN	1. En la organización utilizan criterios objetivos y transparentes en el proceso de selección y contratación.	/	/	/	/	
	2. En la organización realiza una evaluación exhaustiva de las competencias de los candidatos durante el proceso de selección.	/	/	/	/	
	3. La organización actualiza los procedimientos de selección y contratación para mejorar su efectividad.	/	/	/	/	
	4. En la organización consideran las habilidades interpersonales de los candidatos durante el proceso de selección.	/	/	/	/	
D2. RETENCIÓN DEL TALENTO	5. La organización implementa programas de desarrollo profesional para los empleados.	/	/	/	/	
	6. La organización proporciona oportunidades de capacitación y actualización a los empleados.	/	/	/	/	
	7. La organización brinda incentivos o reconocimientos por el desempeño excepcional.	/	/	/	/	
	8. En la organización se	/	/	/	/	

	promueve un ambiente laboral saludable y motivador.	✓	✓	✓	✓	
D3. CULTURA ORGANIZACIONAL	9. La organización promueve la comunicación abierta y la transparencia entre sus empleados	✓	✓	✓	✓	
	10. La organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.	✓	✓	✓	✓	
	11. La organización establece y comunica claramente los valores y principios organizacionales.	✓	✓	✓	✓	
	12. La organización brinda capacitación y orientación sobre la cultura organizacional a los nuevos empleados.	✓	✓	✓	✓	

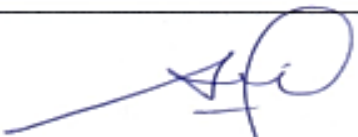
Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición: El desempeño laboral implica la manera en que un empleado realiza sus responsabilidades y funciones dentro de una organización, evaluando su rendimiento, efectividad y eficiencia. Se evalúa la contribución y el logro de metas del trabajador en comparación con las expectativas y criterios establecidos por la entidad.

DIMEN.	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. EFICIENCIA	13. La organización evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera objetiva y justa.	✓	✓	✓	✓	
	14. La organización establece metas claras y alcanzables para los empleados en sus funciones laborables.	✓	✓	✓	✓	
	15. La organización proporciona retroalimentación constructiva a los empleados sobre su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	
	16. La organización implementa medidas para mejorar la eficiencia y productividad en el trabajo.	✓	✓	✓	✓	
D2. PRODUCTIVIDAD	17. En la organización establece objetivos claros y medibles para evaluar el desempeño laboral de los empleados.	✓	✓	✓	✓	
	18. La organización brinda Capacitación y desarrollo profesional para mejorar la productividad de los empleados.	✓	✓	✓	✓	

	19. La organización implementa herramientas tecnológicas que contribuyan a aumentar la eficiencia en el trabajo.	/	/	/	/	
	20. La organización realiza un seguimiento del cumplimiento de las metas y resultados establecidos para medir la productividad.	/	/	/	/	
D3. TRABAJO EN EQUIPO	21. En la organización se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.	/	/	/	/	
	22. La organización realiza actividades o proyectos que requieren la participación y coordinación de varios departamentos o áreas.	/	/	/	/	
	23. La organización brinda capacitación o formación en habilidades de trabajo en equipo a los empleados.	/	/	/	/	
	24. La organización reconoce y premia los logros obtenidos mediante el trabajo colaborativo.	/	/	/	/	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre las experiencias, opiniones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el funcionamiento general de la entidad.
Nombres y Apellidos del experto	Alex Alejos Flores
Documento de identidad	40443422
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Cesar Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	963311698
Firma	
Fecha	02/07/2024

Ficha de validación de contenido para instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del talento humano y el desempeño laboral en una entidad pública Lima, 2023". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

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

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

Matriz de validación del cuestionario de la variable Gestión del Talento Humano

Definición: La gestión del talento humano, engloba una variedad de estrategias y prácticas que las organizaciones utilizan para atraer, desarrollar y retener a sus empleados más competentes. Esta Perspectiva busca alinear capacidades, conocimientos y motivación de los colaboradores con los objetivos de la entidad.

DIMEN.	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. SELECCIÓN DE CONTRATACIÓN	1. En la organización utilizan criterios objetivos y transparentes en el proceso de selección y contratación.	1	1	1	1	1
	2. En la organización realiza una evaluación exhaustiva de las competencias de los candidatos durante el proceso de selección.	1	1	1	1	1
	3. La organización actualiza los procedimientos de selección y contratación para mejorar su efectividad.	1	1	1	1	1
	4. En la organización consideran las habilidades interpersonales de los candidatos durante el proceso de selección.	1	1	1	1	1
D2. RETENCIÓN DEL TALENTO	5. La organización implementa programas de desarrollo profesional para los empleados.	1	1	1	1	1
	6. La organización proporciona oportunidades de capacitación y actualización a los empleados.	1	1	1	1	1
	7. La organización brinda incentivos o reconocimientos por el desempeño excepcional.	1	1	1	1	1
	8. En la organización se promueve un ambiente	1	1	1	1	1

	laboral saludable y motivador.					
D3. CULTURA ORGANIZACIONAL	9. La organización promueve la comunicación abierta y la transparencia entre sus empleados	/	/	/	/	/
	10. La organización fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.	/	/	/	/	/
	11. La organización establece y comunica claramente los valores y principios organizacionales.	/	/	/	/	/
	12. La organización brinda capacitación y orientación sobre la cultura organizacional a los nuevos empleados.	/	/	/	/	/


Matriz de validación del cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Definición: El desempeño laboral implica la manera en que un empleado realiza su responsabilidades y funciones dentro de una organización, evaluando su rendimiento, efectividad y eficiencia. Se evalúa la contribución y el logro de metas del trabajador en comparación con las expectativas y criterios establecidos por la entidad.

DIMEN.	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
D1. EFICIENCIA	13. La organización evalúa el desempeño laboral de los empleados de manera objetiva y justa.	/	/	/	/	/
	14. La organización establece metas claras y alcanzables para los empleados en sus funciones laborales.	/	/	/	/	/
	15. La organización proporciona retroalimentación constructiva a los empleados sobre su desempeño laboral.	/	/	/	/	/
	16. La organización implementa medidas para mejorar la eficiencia y productividad en el trabajo.	/	/	/	/	/
D2. PRODUCTIVIDAD	17. En la organización establece objetivos claros y medibles para evaluar el desempeño laboral de los empleados.	/	/	/	/	/
	18. La organización brinda Capacitación y desarrollo profesional para mejorar la productividad de los empleados.	/	/	/	/	/
	19. La organización implementa herramientas tecnológicas que contribuyan a aumentar la eficiencia en el trabajo.	/	/	/	/	/

	20. La organización realiza un seguimiento del cumplimiento de las metas y resultados establecidos para medir la productividad.	1	1	1	1	1
D3. TRABAJO EN EQUIPO	21. En la organización se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo entre los empleados.	1	1	1	1	1
	22. La organización realiza actividades o proyectos que requieren la participación y coordinación de varios departamentos o áreas.	1	1	1	1	1
	23. La organización brinda capacitación o formación en habilidades de trabajo en equipo a los empleados.	1	1	1	1	1
	24. La organización reconoce y premia los logros obtenidos mediante el trabajo colaborativo.	1	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Encuesta
Objetivo del instrumento	Recopilar información sobre las experiencias, opiniones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral, la productividad y el funcionamiento general de la entidad.
Nombres y Apellidos del experto	JOSE LUIS VEINTEMILLA SANCHEZ
Documento de identidad	06164234
Años de experiencia en el área	8 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Privada del Norte
Cargo	Docente
Número telefónico	964311072
Firma	
Fecha	02/07/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna.

Se efectuó la prueba de Alfa de Cronbach para la fiabilidad de los cuestionarios, las soluciones obtenidas fueron:

Fiabilidad de la variable Gestión de talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	12

Nota: Según la tabla 11, de acuerdo con las soluciones de la prueba de fiabilidad de la variable GTH = 0,841, la consistencia interna es buena.

Fiabilidad de la variable Desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	12

Nota: Según la tabla 12, de acuerdo con las soluciones de la prueba de fiabilidad de la variable DL de 0,858, la consistencia interna es buena.

Anexo 5. Consentimiento o asentamiento informado UCV




DECLARACIÓN JURADA: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Apellidos y nombres	ARRESE AYALA CINTHIA GISSEEL
DNI	40691281
Código de estudiante	700303693
Campus	UCV FILIAL ATE VITARTE
Programa	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Modalidad	UCV VIRTUAL
Grupo	2024-I
Docente asesor	Dr. Godoy Caso Juan

Declaro que la información que utilizaré para el desarrollo de mi tesis titulado "Gestión del talento humano y desempeño laboral en una entidad pública de Lima, 2023". NO requiere el consentimiento informado; dado que el estudio no implica intervenciones, tratamientos o manipulaciones que puedan afectar a individuos, NO existen riesgos físicos, psicológicos, sociales o económicos para los participantes. Además, se garantizará que cualquier dato utilizado se maneje de manera anónima y confidencial, cumpliendo con todas las normativas éticas y legales. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, Lima del 05 de Julio del año 2024

Firma:


DNI: 40691281



Huella digital

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&lang=es&s=1&ro=103&o=2427793809

feedback studio Cinthia Gissee Arrese Ayala | Gestión del talento humano y desempeño laboral en una entidad pública Lima, 2023 /100 1 de 42

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión del talento humano y desempeño laboral en una entidad pública Lima, 2023
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública
AUTORA:
Arrese Ayala, Cinthia Gissee (orcid.org/0009-0001-5996-3202)
ASESORES:
Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)
Dra. Gonzales Sánchez, Aracelli Del Carmen (orcid.org/0000-0003-0028-9177)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del Estado
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSAL:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento
LIMA — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	www.scielo.cl Fuente de Internet	1 %
6	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
7	revistas.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	dokumen.tips Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante	<1 %
10	gemreportunesco.word... Fuente de Internet	<1 %
11	library.co Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 29 Número de palabras: 7996 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

15:35 5/08/2024

Anexo 7: Cálculo tamaño de la muestra

ENCUESTADOS	Gestión del talento humano												Desempeño laboral											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
	Selección de contratación				Retención de talento				Cultura organizacional				Eficiencia				Productividad				Trabajo en equipo			
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
2	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3
3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4
8	3	3	3	3	3	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
10	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
12	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
13	5	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
17	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
18	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
19	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
20	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
23	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
24	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
25	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
26	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3
27	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
28	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5
31	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4
32	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
34	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3
35	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
36	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
37	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
38	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5
43	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
44	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
45	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
46	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4
47	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4
50	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
51	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4
52	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
53	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
54	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
55	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3
56	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
57	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	3	4	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	3	5
60	5	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
61	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	3
62	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	4
63	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
64	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
65	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3
66	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
69	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
70	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4

Anexo 8: Autorización para el desarrollo de la tesis de investigación



DECLARACIÓN JURADA: USO DE DATOS PÚBLICOS

Apellidos y nombres	CINTHIA GISSEEL ARRESE AYALA
DNI	40691281
Código de estudiante	7003043693
Campus	ATE
Programa	MAESTRIA EN GESTION PUBLICA
Modalidad	VIRTUAL
Grupo	202401
Docente asesor	Juan Godoy Caso

Declaró que la información que utilizaré para el desarrollo de mi tesis titulado "*Gestión del talento humano y desempeño laboral en una entidad pública Lima, 2023*" son datos de dominio público; por tanto, no requiero tener la autorización de la institución correspondiente. Asumo la responsabilidad de la veracidad de lo expuesto.

Ciudad, Lima del 06 de junio del año 2024

Firma:

DNI: 40691281



Huella digital

Anexo 9. Otras evidencias:

Matriz de consistencia

Título: Gestión del talento humano y desempeño laboral en una entidad pública de Lima, 2023.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relacionan la GTH y el DL en una entidad pública de Lima, 2023?,</p> <p>problemas específicos; PE 1. ¿Cómo se relacionan la selección de contratación con el DL en una entidad pública de Lima, 2023?</p> <p>PE 2. ¿Cómo se relacionan la retención de talento con el DL en una entidad</p>	<p>objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre GTH y el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>objetivos específicos:</p> <p>OE 1. Establecer la relación entre la selección de contratación y el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>OE 2. Establecer la relación entre</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La GTH se relaciona significativamente con el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE 1. La selección de contratación se relaciona significativamente con el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>HE 2. La retención de talento se relaciona</p>	<p>Chiavenato (2009), define como estrategia empleada por los gestores para asistir a las organizaciones en la dirección y desarrollo del talento de sus empleados, abarcando tanto aspectos personales como profesionales. Este enfoque era fundamental para lograr los objetivos organizacionales. .</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición / Escala de Likert	Niveles y rangos
			<p>D1. Selección de contratación</p> <p>D2. Retención del talento</p> <p>D3. Cultura organizacional</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Evaluación de candidatos</p> <p>Ambiente de trabajo</p> <p>Compromiso</p> <p>Valores</p> <p>Políticas</p>	<p>1,2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p> <p>11, 12</p>	<p>Nunca= 1</p> <p>Casi nunca = 2</p> <p>A veces = 3</p> <p>Casi siempre= 4</p> <p>Siempre: 5</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
			<p>Variable 2 Chiavenato (2009), comprende cómo el trabajador se comportaba y llevaba a cabo sus actividades, y cómo esto influía en la organización., también destacó que el rendimiento laboral variaba entre los trabajadores y podía cambiar</p>				

<p>pública de Lima, 2023?</p> <p>PE 3. ¿Cómo se relacionan la cultura organizacional con el DL en una entidad pública de Lima, 2023?</p>	<p>la retención de talento y el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>OE 3. Establecer la relación entre la cultura organizacional y el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p>	<p>significativamente con el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p> <p>HE 3. La cultura organizacional se relaciona significativamente con el DL en una entidad pública de Lima, 2023.</p>	debido a sus comportamientos, circunstancias, habilidades y su integración en la organización.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición / Escala de Likert	Niveles y rangos
			D1. Eficiencia	Calidad Tiempo	13, 14 15, 16	Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre= 4 Siempre: 5	Alto Medio Bajo
			D2. Productividad	Capacidad de Producción Organización	17,18 19, 20		
			D3. Trabajo en equipo	Comunicación Coordinación	21, 22 23, 24		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Investigación descriptiva y correlacional.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Método: Método hipotético deductivo.</p>	<p>Población: La población seleccionada está conformada por 70 servidores públicos, entre personal administrativo y asistencial en una entidad pública,</p> <p>Tamaño de muestra: Debido al pequeño tamaño de la población de 70 servidores públicos, la muestra es censal.</p>	<p>Variable 1: Gestión de Talento Humano</p> <p>Técnicas: La técnica empleada fue la encuesta que implico procedimientos para obtener datos.</p> <p>Instrumentos: El instrumento empleado fue el cuestionario, dado que facilito la obtención de datos en el grupo seleccionado.</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Técnicas: La técnica empleada fue la encuesta que implico procedimientos para obtener datos.</p> <p>Instrumentos: El instrumento empleado fue el cuestionario, dado que facilito la obtención de datos en el grupo seleccionado.</p>	<p>Descriptiva: Por qué describe el comportamiento de la población mediante tabla de frecuencia y gráficos estadísticos.</p> <p>Inferencial: Busca mediante las pruebas estadística dar respuesta a las hipótesis y objetivos planteados.</p>