



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao -
2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Villegas Alvarado, Lilian Eusebia (ORCID: 0000-0002-6448-1451)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo investigación lo dedico principalmente a Dios, por ser nuestra fuente de inspiración, nuestra fuerza cuando sentíamos que no podía lograrlo y lo que me mantuvo unido hasta el final.

Agradecimiento

En el presente trabajo de investigación, me gustaría agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

Asimismo, agradezco a mi alma mater la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

Finalmente, agradezco a mi docente Felipe Guizado Oscoco por haberme encaminado con paciencia y sabiduría durante todo el proceso de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
VIII. REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1_Operacionalización de la variable Talento Humano	16
Tabla 2_Operacionalización de la variable Desempeño Laboral	17
Tabla 3_Ficha Técnica de la variable: Talento Humano	19
Tabla 4_Ficha Técnica de la variable: Desempeño Laboral	19
Tabla 5_Nombre de expertos que validaron el instrumento para ambas variables	20
Tabla 6_Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables	21
Tabla 7_Distribución de frecuencia de los niveles la variable gestión del talento humano.....	23
Tabla 8_Distribución de frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	24
Tabla 9_Distribución de frecuencia de los niveles la variable desempeño laboral.....	25
Tabla 10_Distribución de frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	26
Tabla 11_Correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y el Desempeño laboral	27
Tabla 12_Correlación de Spearman entre la admisión de personas y el desempeño laboral	28
Tabla 13_Correlación de Spearman entre desarrollo de personas y el desempeño laboral	29
Tabla 14_Correlación de Spearman entre la compensación de personas y el desempeño laboral.....	30
Tabla 15_Matriz de consistencia	43
Tabla 16_Matriz de operacionalización de las variables.....	47

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano.....	23
Figura 2: Diagrama de barras de los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	24
Figura 3: Diagrama de barras de los niveles de desempeño laboral	25
Figura 4: Distribución de frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral.....	26
Figura 5: Cuestionarios	49
Figura 6: Validación de los instrumentos – validador 1.....	50
Figura 7: Validación de los instrumentos – validador 2.....	51
Figura 8: Validación de los instrumentos – validador 3.....	52
Figura 9: Base de datos de la gestión del talento humano	53
Figura 10: Base de datos del desempeño laboral	54

Resumen

El presente trabajo de Investigación titulado “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao 2020”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los CETPRO de la región Callao 2020.

El método empleado fue hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos, la muestra fue censal. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se realizaron 2 cuestionarios teniendo en cuenta las variables: gestión del talento humano y desempeño laboral, constituidos por 20 preguntas con una escala de Likert (Siempre, A veces, Nunca).

La investigación concluye con el resultado de Rho Spearman de 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variable además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 0,000 < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de los administrativos de los CETPRO de la región Callao 2020.

Palabras clave: Gestión del talento humano, desempeño Laboral, personas.

Abstract

The present research work entitled "Human talent management and work performance of the administrative workers of the CETPRO of the Callao 2020 region", had the objective of determining the relationship between human talent management and work performance of the CETPRO of the Callao 2020 region.

The method used was hypothetical-deductive, with a quantitative approach, basic type, correlational descriptive level and non-experimental design. The population was made up of 82 administrative workers; the sample was census. The technique used was the survey and as instruments, two questionnaires were made taking into account the variables: management of human talent and work performance, consisting of 20 questions with a Likert scale (Always, Sometimes, Never).

The research concludes with Rho Spearman's result of 0.775, which indicates that there is a positive relationship between the variable and it is also at a high level of correlation, being the level of bilateral significance $p= 0.000 < 0.05$. The null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted: There is a significant relationship between the Management of Human Talent and the Labor Performance of the workers of the CETPRO administrative offices in the region of Callao 2020.

Keywords: Human talent management, job performance, people.

I. INTRODUCCIÓN

Gestión del talento humano evoluciona en el mundo, con la finalidad, de aplicar adecuadamente el desempeño laboral de los trabajadores para generar resultados satisfactorios en las organizaciones y población (Jara, Asmat, Alberca y Medina, 2018). Según Calderón (2004) Gestión del talento humano en el sector público está orientado en la administración de personal, dejando en abandono la gestión estratégica en el área.

En el Perú; según Falen (2017) el 18% de los trabajadores del sector público se encuentra en el ámbito del Decreto Legislativo 276 (perciben una remuneración menor al promedio), mientras que un 19% está en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS, vigencia temporal y la ausencia del pago de aguinaldos o CTS). Además, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) en el Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales; la educación de los trabajadores administrativos del sector público necesita capacitación, especialización y perfeccionamiento, de forma conjunta, determinando la función de las líneas de capacitación y carreras profesionales en la planificación regional y nacional. Es necesario estimular una legislación de los colaboradores de administración pública, que colabore a elevar los indicadores de eficacia y eficiencia laboral en la asistencia de servicio, contribuyendo a la evolución continua de la legislación pública. En Perú, se necesita reingeniería en las entidades públicas para mejorar la gestión que brindan.

En las instituciones públicas como los CETPRO de la región Callao, se evidencia la carencia de planificación de talento humano, el cual es fundamental en los entes públicos. Además, carece de efectos sustanciales para el fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos, cuyas actividades son idóneas para actividades como admisión de personas; un ejemplo notorio, es la selección de personas que cubren los puestos de trabajo, el cual se debería reclutar teniendo en cuenta las habilidades y conocimientos de los postulantes, sin embargo, realiza por relación de parentesco. Cabe resaltar, que el origen de este inconveniente es la inexistencia de metodologías u ingeniería para mejorar el reclutamiento, capacitación y vigilancia del personal.

Por lo mencionado, se puede sintetizar que la causa principal del bajo desempeño laboral de los trabajadores administrativos es la inexistencia y ejecución de una gestión del talento humano.

El problema general de la presente investigación se planteó como: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos CETPRO de la Región Callao - 2020?. Los problemas específicos fueron los siguientes: ¿Cuál es la relación que existe entre admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020? ¿Cuál es la relación que existe entre desarrollo de personas y desempeño laboral de los de los trabajadores de los CETPRO de la Región Callao - 2020? Y por último ¿Cuál es la relación que existe entre compensación de personas y desempeño de los trabajadores de los CETPRO de la Región Callao - 2020?

Teóricamente esta investigación es esencial ya que deja evaluar las dificultades que se presenta en la indagación requiriendo a la comprobación de trabajos semejantes que se han hecho en tiempos anticipados. Este trabajo permitió mostrar la relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de los CETPRO de la Región Callao - 2020. Es así que Valderrama (2015) indicó que profundizar en varios enfoques teóricos, ayuda avanzar en el conocimiento planteado o encontrar nuevas explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial (p. 140). Asimismo, es práctico ya que posee tendencia a resolver las dificultades que contribuye en gestión del talento humano y desempeño laboral de los CETPRO de la Región Callao - 2020, sugiriendo métodos que ayuden a resolverlo. El estudio del talento humano, se emplea para reconocer, clasificar y analizar, las percepciones que los trabajadores tienen respecto la empresa. De acuerdo con Bernal (2010) una investigación tiene justificación práctica cuando ayuda a que se resuelva un problema y se brindan recomendaciones (p. 106). Finalmente, surge de una científica metodología, ya que deja definir un análisis situacional de cómo se va mejorando la gestión del talento humano. Para recopilar los datos se proyecta una herramienta de medición, que cumpla con la confiabilidad y validez; lo cual sería una ayuda para ser adaptado en otros análisis semejantes, previa evaluación. Con el reciente estudio se tenía como

propósito producir y amplificar estudios que están vinculados con la gestión del talento humano y desempeño laboral del responsable administrativo y su afinidad con las metas propuestas; del mismo modo, se pretende tener como referencia para que pueda ser adaptado en instituciones públicas.

Los objetivos que se plantearon para esta investigación fueron los siguientes, como general se buscó determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020. Por otro lado, los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos CETPRO de la Región Callao - 2020. Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020. Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020.

La hipótesis general fue que existe una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020. Asimismo, las hipótesis específicas son: Existe relación entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020. Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020. Existe relación entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao - 2020.

II. MARCO TEORICO

Entre los antecedentes internacionales tenemos: Mariño (2018) concluyó un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral, tiene como objetivo general determinar el proceso de capacitación por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Bioalimentar, este estudio tiene un enfoque mixto, a través de un método hipotético deductivo, a niveles básicos, exploratorios, descriptivos y correlacionales, con un diseño no experimental - transversal. Aplicado a una muestra de 172 colaboradores, realizando una entrevista con ayuda de un cuestionario, concluyó según la correlación de Pearson (0,643 y Spearman (0,715) que un sistema de capacitación por competencias ayuda para mejorar el desempeño laboral. Adicionalmente, Arizaga y Játiva (2016) definió un análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora, tiene como objetivo general identificar la correlación entre la evaluación del desempeño laboral por competencias y el potencial del talento humano para establecer criterios efectivos de gestión institucional. Este estudio es de enfoque mixto, con un método hipotético deductivo, tipo básica y con un nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Se utiliza una muestra de 1500 colaboradores y personal operativo. El resultado de la correlación es de 0,034 (baja) concluyendo que la evaluación por competencias es una herramienta para identificar mejoras en el talento humano de las organizaciones a través de los indicadores conductuales. Luego, Alava y Gómez (2016) afirmaron que la influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública. Tiene un diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección. Tiene un enfoque cuantitativo, es no experimental de corte transversal. Se realiza una encuesta con un cuestionario. Los resultados muestran un Chi-cuadrado de Pearson de 32,007 (clima laboral), 17,985 (conocimiento institucional), 56,237 (conocimiento técnico). Concluyen que, se observa una ligera insatisfacción por el proceso de selección y capacitación, lo que podría repercutir en el desempeño del personal. También, Rodríguez y Santofimio (2016) en su investigación de un modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional.

Tiene como objetivo emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano. Tiene un enfoque cuantitativo y tiene un método descriptivo. La población son los 10 trabajadores. Llegaron a la conclusión que, el modelo de gestión planteado resulta beneficioso para el personal en 20 estudio, es favorable para la institución y los trabajadores; asimismo, permitió establecer estrategias asertivas en las relaciones personales y laborales, destacando el tema de la comunicación entre los trabajadores. Finalmente, Flores, Velásquez y Gómez (2017) indicó que la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas, tiene como propósito determinar la relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral. Tiene un enfoque mixto, con un método correlacional y no experimental. Se realizan entrevistas, encuestas y guías de observación. La población son 22 trabajadores del personal administrativo. Se concluyó que, los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo.

Entre los antecedentes nacionales tenemos: Angeles (2017) indicó que la gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional. Tiene un enfoque cuantitativo, con un método hipotético deductivo, tipo básica en un nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra fue de 40 servidores. Se aplica una encuesta con ayuda de un cuestionario y la ficha técnica. Los resultados muestran una correlación de Spearman = 0,645 y con un nivel de significancia menor a 0,05, concluyendo que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional puesto que se obtuvo. Además, Guzmán (2016) indicó que la gestión del talento humano en las organizaciones públicas. Tiene como objetivo teorizar sobre gestión del talento humano en el contexto de las organizaciones públicas. Tiene un enfoque cualitativo, de tipo aplicada, con un método descriptivo, analítico, sintético, inductivo y deductivo con corte transversal, se realizan entrevistas a profundidad y observación. La población son 5 hospitales. Se concluye que se permite establecer una conceptualización de la gestión del talento humano, en el sentido de comprenderla desde la perspectiva de la Teoría de la Complejidad, que se va configurando de manera particular por los procesos recursivos y dialógicos. Igualmente, Heredia (2017) manifestó que la gestión del

talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, tiene como objetivo determinar qué relación existe entre estas variables. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, un método hipotético deductivo, tipo básica, nivel correlacional y un diseño no experimental. La población es de 110 trabajadores administrativos, se realiza una encuesta con un cuestionario. Se concluyó en la prueba de hipótesis general se tuvo como resultado de 0.791 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$. Asimismo, Bardales (2017) indicó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada, tiene como objetivo relacionar la gestión del talento humano con el desempeño del personal. Este estudio bajo el enfoque cuantitativo, utiliza métodos deductivo, inductivo y sistemático; es de básica en un nivel correlacional y diseño no experimental. La población son 12 trabajadores, se emplea una encuesta con un cuestionario. Los resultados concluyeron que la gestión del talento humano era baja (33.33 %); muy bajo (66.67%). Asimismo, el desempeño es regular (58.33%); bajo (41.67%). Además, $Pearson=0.9665$ indicando que existe alta correlación directa entre gestión del talento humano y desempeño. Finalmente, Nolberto (2017) concluyó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, tiene como objetivo buscar la relación entre gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral. Tiene un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental. La población es de 145 trabajadores. Los resultados según el coeficiente de Spearman arrojaron un valor de 0.819, lo que indica que existe una relación positiva alta, entre gestión del talento humano y desempeño laboral.

Con respecto a la gestión del talento humano, Jaramillo (2005) lo definió como “el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno”. Los objetivos fundamentales de la gestión del talento de las personas tienen que ver con la definición y la importancia de dicha área en la empresa: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión,

hacerla competitiva, suministrarle empleados bien entrenados y motivados, permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo, administrar el cambio y establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables. La gestión del talento humano es la responsable de la excelencia de organizaciones exitosas y del aporte de capital intelectual en plena era de la información. La ventaja de la organización frente a los competidores del mercado se constituye actualmente en el liderazgo efectivo del talento humano, de manera que se pueda asegurar que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada (p. 107).

De Vos & Dries (2013) indicó que la gestión del talento humano es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo; planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar, a la vez permite en forma oportuna efectuar el proceso de inscripción, comunicación, seguimiento y facilitar el acceso a la información, de esta forma es posible tener una mirada global del fiel cumplimiento, de la ejecución del proyecto de los tiempos establecidos, asegurando la calidad comprometida. Asimismo, Alles (2008) menciona que, el talento requiere capacidades con compromiso y acción, pero que cuente con las capacidades necesarias. Además, necesita de motivación para innovar o proponer cosas (p. 28).

Chiavenato (2009) definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso sin incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p. 5). En relación al tema este se encuentra vinculado con las actitudes, características que los individuos utilizan para guiar a un grupo de personas. De acuerdo Chiavenato (2009) citado en Armar, Llanos y Traverso (2017) indicó que, Gestión del Talento Humano; menciona que administración del recurso humano se basa en el cumplimiento de las prácticas y políticas necesarias para administrar el trabajo de las personas; sin embargo, para lograr tal administración, o en una concepción más actualizada y holística gestión del talento humano, es necesario considerar diferentes procesos, que aseguren que las partes medulares no sean descuidadas.

Entre los múltiples procesos y actividades atribuidas al área 25 de talento humano, encontramos: selección de personal; diseño de cargos; capacitación y desarrollo; retención de personal; evaluación del desempeño; higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo; procesos de control y auditoría, entre los principales (p. 66). En este caso se comprende que para liderar una buena administración y ejercer diferentes cargos se debe de cumplir una serie de procesos para lograr alcanzar los objetivos propuesto por la empresa.

La teoría Humanista de McGregor (1960) refleja el punto de vista tradicional sobre la dirección y el control. Se basa en modelos coercitivos y económicos del hombre y descansa sobre ciertos supuestos:

El ser humano siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evita siempre que puede.

El ser humano común prefiere que le dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

La teoría de McGregor defiende la integración de los intereses individuales con los objetivos de la organización. Parte del concepto de autoactualización de Maslow, y supone que la gente trabajará y asumirá responsabilidades si tiene oportunidad de satisfacer sus necesidades personales y lograr los objetivos organizacionales.

En cuanto a la teoría de las corrientes humanísticas de Parker (2017) indicó que hay algunos conceptos sobre una buena administración:

Liderazgo: Líder es quien visualiza la situación completa, organiza la experiencia de un grupo, ofrece una visión del futuro y capacita a sus seguidores para que también sean líderes.

Autoridad: La manera más efectiva de ejercer autoridad consiste en dar órdenes despersonalizadas, haciendo énfasis en la tarea y no en el poder de una persona sobre otra.

Ética corporativa. Cada empresa establece códigos de ética que se anteponen a los del trabajador.

Conflicto. Manifestación de diferencias de opiniones o intereses. Es posible emplear en conflicto a nuestro favor y obtener resultados positivos del mismo.

Poder. Debe reconsiderarse el modelo tradicional del “poder sobre la gente” que puede ser degradante y contraproducente, y en su lugar practicar el “poder de la gente” (p. 7).

Relaciones humanas y creencia de la bondad humana y el espíritu de cooperación. A través de un gobierno democrático podemos desarrollar nuestro potencial y fortalecer los grupos a los que pertenecemos. En una verdadera democracia, cada individuo toma parte en el proceso de toma de decisiones y acepta su responsabilidad personal en el resultado global (p. 20).

En cuanto a la admisión de personas, según Chiavenato (2009) aludió que: La aceptación de individuos es el proceso de atracción de aspirantes competentes para un empleo, asimismo está vinculada con dos aspectos importantes: reclutar y seleccionar el personal. De acuerdo con esto, simboliza un método característico e importante en el comportamiento humano y el concepto cualitativo los cuales podrían enfocarse en aspectos esenciales para asegurar toda la congruencia o relación a los fines organizacionales (p. 168).

Asimismo, Armar, Llanos y Traverso (2017) menciona que, en momento anteriores, se había compartido la relevancia de adecuados procesos de selección de personal y es que este proceso en particular, resulta tremendamente fundamental para el éxito o no de una empresa; pues lleva la responsabilidad de incorporar el talento humano más idóneo para la misma. Es el proceso de selección o admisión aquella que actúa de filtro, - es la puerta -, que permite o no el ingreso de diferencias relevantes de talentos que aportarán positiva o negativamente a su organización. Recuerden, “la empresa no es el edificio, la empresa es su gente”, y de la mano de ellas se construye o destruye una organización (p. 69).

Toban & Sjahrudin (2016) citando a Robbins (2003) señalo que, lo importante de una elección eficiente es hacer valer las características de los individuos (capacidad, experiencia, etc.) del trabajo que se va a desempeñar. De hecho, para poder cumplir con lo dicho es necesario crear lo que las organizaciones están indagando en relación a las necesidades y requisitos de empleo, esto se puede lograr a través de un análisis de niveles, procedimiento por el cual se realiza para conocer y evaluar su ocupación relacionados con el mismo. Esto consiente en

determinar el perfil apto que implica la descripción de conocimientos, destrezas y capacidades debe tener el trabajador que ocupa dicho cargo (p. 140).

Con respecto al desarrollo de personas, Chiavenato (2009) manifestó que, el desarrollar personas no es solo darles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, y se tornen más eficientes en lo que hacen, sino darles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos y les permitan ser más eficaces en lo que hacen: formar es mucho más que informar, pues representa el enriquecimiento de la personalidad humana (p. 169).

Asimismo, Armar, Llanos y Traverso (2017) manifestó que, el término desarrollo se aplica cuando el cambio es intencional y es planeado con anticipación y que el desarrollo organizacional parte del supuesto de que es enteramente posible que las metas de los individuos se integren a los objetivos de la organización, en un plan en el cual el trabajo además de que sea estimulante y gratificante, ofrezca posibilidades para el desarrollo personal.”. Por tanto, el desarrollo organizacional deja de ser un evento casual y por el contrario el viene de la mano de procesos estructurados, empezados con el fin en mente de desarrollo personal (p. 109).

Dolan y Valle (2007) definieron al desarrollo del empleado como un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Normalmente la formación tiene como principal objetivo la mejora del rendimiento en un puesto concreto mediante el incremento de las habilidades y conocimientos del individuo; a través del desarrollo se busca preparar a las personas para el desempeño de futuros roles en la organización (p. 59).

Con respecto a la compensación de personas, Chiavenato (2009) señaló que, la compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas, incluyen remuneración, beneficios y servicios sociales. En tal sentido, los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos individuales que se deben alcanzar (p. 170). Según Chiavenato (2009) indicó que,

las recompensas organizacionales se ofrecen para reforzar actividades que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en la organización, es decir, motiven el espíritu de misión en la empresa; y amplíen la interdependencia del individuo hacia el grupo y del grupo hacia toda la organización, además de destacar en la constante creación de valor dentro de la organización, que incentiven las acciones que agreguen valor la organización, al cliente y a las propias personas (p. 173). Por tanto, de acuerdo con Armar, Llanos y Traverso (2017) manifiestan que se entiende como compensación, a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, las cuales favorecen los sistemas de retención y mantenimiento dentro de las organizaciones (p. 114).

En cuanto a la importancia de la gestión del talento humano, Vallejo (2016) dijo que: “Existen trabajadores que se encuentran descontentos con el trabajo que realiza o la atmosfera que se presenta, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. Es por ello que las áreas financieras y el suministro de planta son indispensables para las industrias, los trabajadores tienen su gran interés, el talento humano suministra la creativa en cualquiera de las organizaciones; las personas se ocupan de elaborar y proyectar los bienes y servicios, de inspeccionar la calidad, de comercializar los productos, de establecer recursos financieros, de fijar las metas y habilidades para las organizaciones. Sin trabajadores, es imposible que una industria cumpla sus metas. El objetivo del administrador del talento humano es actuar en las relaciones empresa-empleado” (p. 21).

Con respecto al desempeño laboral, Pérez (2009) señaló que “es como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro, que permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo” (p. 51).

Chiavenato (2002) expuso que, “El desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas” (p. 362).

Tejedor (2012) mencionaron que, “El desempeño es llegar a terminar la tarea que se tiene, realizar lo que uno está comprometido y eficazmente, para alcanzar la mejora continua y conseguir niveles elevados, incluyendo las habilidades, valores, actitudes y conocimientos” (p. 68).

En cuanto al desempeño de tareas, según Borman, Penner, Allen & Motowidlo (2001) considera al desempeño de tarea como, “La típica concepción de realización; el que hace alusión a las actitudes origina el producto o servicio que complace los compromisos que tiene la empresa. La primordial anticipación de tarea es la aptitud cognitiva constituida por los conocimientos del área, las habilidades, comprendida como modelos estandarizados de solucionar dificultades, y las costumbres, interpretadas como respuestas características. Es la acción de enfocarse en realizar alguna actividad laboral a fin de cumplir con las expectativas de sus superiores para lograr el objetivo de la organización.”

Salgado y Cabal (2011) acerca del desempeño de la tarea afirmó que, “El desempeño de las actividades pertenecientes a su área de trabajo se hará activamente y concluyendo la jornada y el horario fijado” (p. 4). El experto indicó que el desempeño de tareas depende de su área y jornada establecida, en donde el trabajador demuestra sus habilidades y capacidades.

En cuanto al desempeño contextual, el cual se trata de variables moderadoras que se refiere al entorno empresarial, psicológico y social de la práctica, que intervienen como catalizadoras haciendo fácil, difícil inclusive cohibiéndola. Variables que pueden ser parte en el nivel individual y también en el nivel grupal. Para Borman y Motowidlo (1993) los motivos por lo que hay esta forma de variables son: a) ya que determinan el clima laboral, b) en vista que son semejante a la mayoría de los trabajos de una empresa, c) porque son muy motivadoras y poco cognitivas, d) ya que así sean deseable, son más dudosas que claras (p, 4). El desempeño contextual es el comportamiento individual y espontaneo de los colaboradores, que

normalmente sobrepasa de lo esperado en su cargo y logra mejorar el funcionamiento de la compañía. Salgado y Cabal (2011) precisó que, el desempeño contextual mencionó que los obreros tienen que respetar las normas de fidelidad y buena fe con la gestión en lo que brindan servicios, y con sus compañeros, con sus jefes, subordinados y con los ciudadanos, exhibiéndose colaboradores para alcanzar las metas que son propuestas como institución (p. 3).

En cuanto al desempeño organizacional, que es una serie de tareas y acciones buenas y malas, que se hacen por voluntad propia en acuerdo o de acuerdo de los propios intereses de la empresa. Principalmente son funciones que se ejecutan por pactos que cumplan con los beneficios que la organización desea. Salgado y Cabal (2011) señala que, “La dimensión del desempeño organizacional se manifiesta que el colaborador tiene que mantener su productividad laboral y dejarla ver, igual como mantener la calidad de trabajo que se realiza. Del mismo modo el colaborador debe enseñar el correcto uso del tiempo, y hacer permanecer el ritmo voluntario del trabajo eficiente” (p. 5).

Para la evaluación del desempeño laboral, Cuesta (2010) estimó que, “El análisis del desempeño es el desarrollo o actividad clave de la Gestión de Recursos Humanos estable en un proceso que intenta valorar de una manera sistemática posible y objetiva, el desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa. De hecho, que el estudio del desempeño por competencias es una etapa superior del estudio del desempeño” (p. 80). Es un proceso que se sigue con la finalidad de conocer detalladamente la forma en la que se desenvuelven o desempeñan todos los empleados, asimismo se busca ejecutar nuevos planes de mejora.

Según Chiavenato (2002) mencionó que, “El desempeño humano, es demasiado situacional y cambia de una persona a otra, esto depende de infinitos aspectos que ponen límites y además son bastantes influyentes. Cada individuo analiza la relación entre costo-beneficio” (p. 364). Es un instrumento fundamental en toda organización debido a que se mide el cumplimiento de las actividades de cada trabajador. Lo mencionado, aporta a que la compañía tome mejores decisiones, por ejemplo, si el colaborador está en bajo nivel, se toma medidas correctivas, si está en un nivel alto, se le motiva.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que emplea la técnica científica y la estadística como uno de sus instrumentos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionaron que “Este enfoque toma en cuenta información para comparar hipótesis basándose en las mediciones numéricas y el estudio estadístico. Esto permite realizar algunas pautas indispensables para justificar las teorías subyacentes” (p. 25).

Tipo de investigación

El estudio es de tipo básico, ya que se intenta cooperar teóricamente con datos relacionados a las variables de estudio, y así ampliar su conocimiento.

De acuerdo con Tamayo (2005) mencionó que “La investigación básica, se le llama también investigación teórica, o pura fundamental, el cual no produce soluciones inmediatas, su contribución se establece en mejorar el conocimiento teórico – científico dirigido esencialmente al reconocimiento de leyes y principios” (p. 64). El diseño de la presente investigación es no experimental, correlacional - causal, transversal.

Nivel de investigación

Fue un estudio descriptivo relacional. Hernández y Mendoza (2018) refirieron que estos estudios se realizan para saber la asociación que hay entre dos o más variables en un contexto y tiempo establecido (p. 109).

Además, Díaz y Calzadilla (2016) indican que las investigaciones descriptivas, en última instancia, se interesan en medir con la mayor precisión posible, ya que se encarga de describir a la población o fenómeno de estudio (p. 115).

Diseño de investigación

Monje (2011) señaló que aquí es donde se determinan las estrategias y procedimientos que se llevaran a cabo para comprobar las hipótesis. El diseño fue no experimental, Hernández y Mendoza (2018) lo definieron como el estudio que no hace variar intencionalmente las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, en el diseño no se hacen manipulaciones, solo se observa o se miden las variables tal cual se dan en su contexto natural (p. 174).

Por último, el método empleado fue hipotético – deductivo. Cegarra (2012) mencionó que sirve para poder buscar solución a los problemas planteados, por ello se deben realizar hipótesis sobre las posibles soluciones al problema, asimismo estas se deben comprobar teniendo en cuenta los datos que se tienen para ver si se está de acuerdo o no (p. 82).

Según Bisquerra (2009) una variable es una característica susceptible de medirse, como el peso, la edad, el rendimiento, el sexo, la actuación de una variable como dependiente o independiente en un estudio dependerá de los objetivos y del diseño de este estudio.

3.2 Variables y operacionalización

Por otro lado, Del Cid, Méndez y Sandoval (2007) indica que: “Tanto en la pregunta como en la hipótesis se mencionan uno o varios elementos centrales, y en torno a ellos girará toda la investigación; a estos conceptos se les denomina variables” (p. 55).

Variable 1: Gestión del Talento Humano

- Definición conceptual: Chiavenato (2002) definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incluso incorporación, elección, formación, premios y evaluación de trabajo” (p. 5).
- Definición operacional: La gestión del talento humano se midió con un cuestionario de 28 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones: Admisión de individuos, desarrollo de individuos y compensación de individuos. Todas preguntas tuvieron una escala ordinal de tipo Likert.
- Escala de medición: Ordinal

Tabla 1*Operacionalización de la variable Talento Humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Admisión de personas	Reclutamiento de personal.	1, 2	Escala ordinal Likert	Eficiente 00-26
	Proceso de capacitación de personal.	3, 4, 5	Nunca (0) Casi nunca (1)	Regular 27-52
Desarrollo de personas	Sesiones de capacitación	6, 7, 8	Algunas veces (2)	Deficiente 53-80
	Metodología de trabajo empleado por la organización.	9, 10, 11	Casi siempre (3)	
			Casi siempre (4) Siempre (5)	
Compensación de personas	Beneficios brindados por la organización.	12, 13, 14, 15, 16		

Variable 2: Desempeño Laboral

- Definición conceptual: Chiavenato (2002) expuso que, el desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas (p. 362).
- Definición operacional: El desempeño laboral se midió con un cuestionario de 22 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño laboral. Todas preguntas tuvieron una escala ordinal de tipo Likert.
- Escala de medición: Ordinal.

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Desempeño de tareas	Capacidades que cuenta el colaborador	1	Escala ordinal Likert	Eficiente 00-26
	Desempeño en su área de trabajo	2, 3, 4, 5	Nunca (0) Casi nunca (1)	Regular 27-52
Desempeño contextual	Clima laboral	6, 7, 8	Algunas veces (2)	Deficiente 53-80
	Relación en el entorno de trabajo.	9, 10	Casi siempre (3)	
Desempeño organizacional	Beneficios brindados por la organización.	11, 12, 13	Casi siempre (4)	
	Productividad laboral	14, 15, 16	Siempre (5)	

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 235).

En el presente trabajo de investigación la población está establecida por 2000 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, quienes facilitan información correspondiente a los aspectos de cada una de las variables.

Muestra

Además, Según Bernal (2010) Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la

cual se efectuaran la medición y la observación de las variables objeto de estudio (p. 161).

En el presente trabajo de investigación la muestra está establecida por 322 servidores públicos del área administrativa de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Muestreo

Ventura (2017) citando a Velasco et al. (2003), indican que el muestreo no probabilístico es aquel donde los elementos que se escogen para la muestra no tienen una probabilidad de selección igual ni conocida y cuando es por conveniencia, las unidades de estudio son seleccionadas en el momento de la recolección de los datos.

El muestreo de este trabajo fue no probabilístico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección

En el estudio se aplica la técnica de la encuesta de la que señala Hernández, (2014) "Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, valido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías" Para la recolección de datos de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se aplicó a la presente investigación fue el cuestionario, que según Valderrama (2015) expresó que: Los instrumentos son los recursos que aplica el indagador para tomar y acopiar la información. Por ejemplo, entre ellos encontramos formularios, escalas de actitudes o pruebas de conocimiento, como Likert, semántico y de Guttman; del mismo modo pueden ser inventarios, listas de chequeo, fichas de datos para seguridad, cuaderno de campo, etc. Por consiguiente, los instrumentos que se emplearan deben ser los más acordes posibles en las variables (p. 195).

Todo investigador debe poner mucha atención en la creación o formulación de la calidad de sus instrumentos de evaluación ya que un instrumento inadecuado provoca una distorsión de la realidad. Es así que el instrumento que se empleo fue

el cuestionario y de acuerdo con Valderrama (2015) precisó que “Los cuestionarios son un conjunto de preguntas estructuradas y enfocadas, que se contestan con lápiz y papel, asimismo que ahorra tiempo porque dispone que los individuos lo llenen sin intervención directa del investigador (p. 149).

Tabla 3

Ficha Técnica de la variable: Talento Humano

Nombre:	Control interno
Autor:	Lilian Eusebia Villegas Alvarado
Objetivo:	Conseguir información para poder medir la variable talento humano en los trabajadores de los CETPRO de la región Callao - 2020.
Usuarios:	Se consiguió la información del personal administrativo.
Procedimiento:	El personal administrativo debía responder el cuestionario personalmente, marcando la alternativa con la respuesta según las indicaciones establecidas en el cuestionario.
Validación:	La validez fue determinada por el juicio de expertos, consiguiendo un resultado excelente.
Confiabilidad:	El instrumento se aplicó al personal administrativo, además tuvo un grado de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 952 (alta).
Niveles y rangos:	Eficiente 00-26, Regular 27-52, Deficiente 53-80

Tabla 4

Ficha Técnica de la variable: Desempeño Laboral

Nombre:	Control interno
Autor:	Lilian Eusebia Villegas Alvarado
Objetivo:	Conseguir información para poder medir la variable desempeño laboral en los trabajadores de los CETPRO de la región Callao - 2020.
Usuarios:	Se consiguió la información del personal administrativo.

- Procedimiento:** El personal administrativo debía responder el cuestionario personalmente, marcando la alternativa con la respuesta según las indicaciones establecidas en el cuestionario.
- Validación:** La validez fue determinada por el juicio de expertos, consiguiendo un resultado excelente.
- Confiabilidad:** El instrumento se aplicó al personal administrativo, además tuvo un grado de confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 952 (alta).
- Niveles y rangos:** Eficiente 00-26, Regular 27-52, Deficiente 53-80

Validez

Para Hernández et al. (2010) “La validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos fueron sometidos a un proceso de validación de contenido.

En el presente estudio se ha realizado el proceso de validación de contenido, en donde se han tenido en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad de cada uno de los ítems de los instrumentos.

Tabla 5

Nombre de expertos que validaron el instrumento para ambas variables

Expertos	Resultados de calificación
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Existe suficiencia
Mg. Juan Barrera Laos	Existe suficiencia
Mg. Juan Luis Ochoa Bendezú	Existe suficiencia

Confiabilidad

Según Hernández et al (2010) “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para establecer la confiabilidad de los cuestionarios, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, a una muestra piloto de 30 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 23.0.

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos que miden las variables

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gestión del talento humano	0,923	26
Desempeño laboral	0,964	22

3.5 Procedimiento

Para empezar, se redactó la problemática, luego se buscaron trabajos previos sobre control interno y gestión municipal para poder pasar a seleccionar los antecedentes, después se recolectaron algunos artículos para poder realizar el marco teórico y con ello pasar a la operacionalización de las variables, en donde se puso la definición y se elaboraron sus dimensiones, indicadores e ítems de cada una de ellas. Después de todo ello, se pudo elaborar el instrumento y este fue validado. También se estableció la población y la muestra, para que se tenga claro a cuantas personas se les iba aplicar la encuesta, de ahí se aplicó el instrumento a los participantes, para recolectar la información, después de ello se pasó a organizar la información que se obtuvo en una base de datos en Excel para que sea más fácil procesar los datos en el SPSS.

En consecuencia, en este programa se pudo examinar todos los datos y la información obtenida en las encuestas, para que de esa manera se pudiera obtener el grado de fiabilidad del cuestionario, el cual luego se analizó con un tratamiento estadístico. Además, con la recolección de toda la información y los resultados, se pasó a la contratación de las hipótesis, para que después se pudieran plantear las conclusiones y seguidamente las recomendaciones

3.6 Método de análisis de datos

Para Valderrama (2015) “señala que luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio” (p. 229).

Se realizaron los procedimientos y estrategias necesarias para buscar los antecedentes sobre las variables y la información teórica de cada variable. Posteriormente, se teorizó con las variables y sus dimensiones respectivas.

La fiabilidad se realizó utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, dado que los cuestionarios están contruidos con escalas politómicas u ordinales. Una vez probada la validez y confiabilidad de los instrumentos de estudio, se procedió a aplicarlos a la muestra. La estadística descriptiva muestra los resultados mediante gráficos y tablas, luego se procede la constatación de las hipótesis mediante el Rho de Spearman, es entonces que se verificará y analizará los resultados del estudio.

3.7 Aspectos éticos

Esta tesis se desarrolló respetando estrictamente la autoría de los autores, por ello serán citados correctamente. Además, todos los resultados obtenidos fueron con un fin únicamente académico, por ello esta de investigación se realizó con mucha ética profesional en cuanto al cumplimiento severo del manual APA sexta edición, para la correcta elaboración del trabajo

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

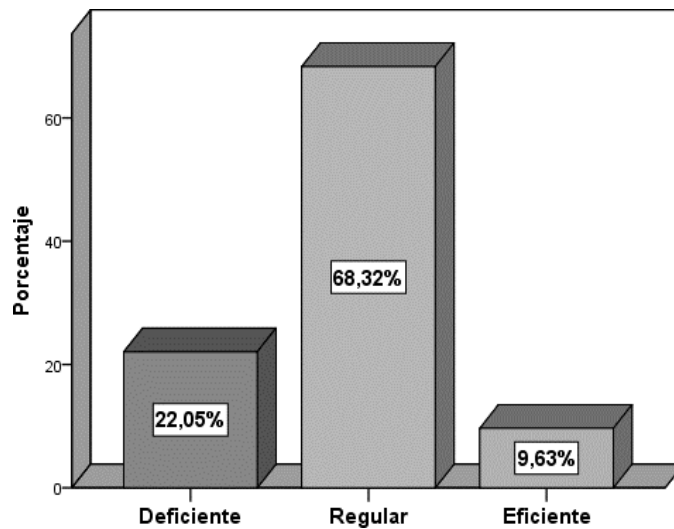
Tabla 7

Distribución de frecuencia de los niveles la variable gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	71	22,0	22,0	22,0
	Regular	220	68,3	68,3	90,3
	Eficiente	31	9,6	9,6	100,0
	Total	322	100,0	100,0	

Figura 1:

Diagrama de barras de los niveles de gestión del talento humano



Como se observa, el 68.32% de los trabajadores expresan que hay nivel regular de gestión del talento humano; mientras 22.05% afirma que el nivel es deficiente. Solo un el 9.63% expresa que la gestión del talento humano presenta un nivel eficiente.

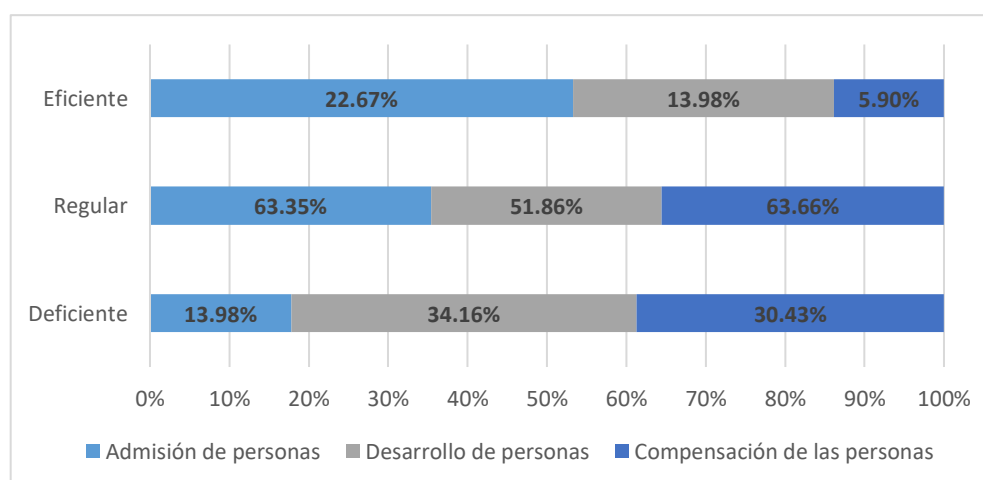
Tabla 8

Distribución de frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

Admisión de personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	45	13,98	13,98	13,98
	Regular	204	63,35	63,35	77,33
	Eficiente	73	22,67	22,67	100,0
	Total	322	100,0	100,0	
Desarrollo de personas					
Válido	Deficiente	110	34,16	34,16	34,16
	Regular	167	51,86	51,86	86,02
	Eficiente	45	13,98	13,98	100,0
	Total	322	100,0	100,0	
Compensación de las personas					
Válido	Deficiente	98	30,43	30,43	30,43
	Regular	205	63,66	63,66	94,09
	Eficiente	19	5,90	5,90	100,0
	Total	322	100,0	100,0	

Figura 2

Diagrama de barras de los niveles de las dimensiones de la variable gestión del talento humano



Como se observa, en cuanto a la admisión del personal el 63.25% de los trabajadores presentan un nivel regular; mientras el 22.67% tienen un nivel eficiente y solo un 13.98% presenta un nivel deficiente. Por otro lado, en cuanto al desarrollo de personas el 51.86% de los trabajadores presentan un nivel regular; mientras el 34.16% tienen un nivel deficiente y solo el 13.98% presenta un nivel eficiente.

Finalmente, en la compensación de las personas el 63.66% de los trabajadores presentan un nivel regular; mientras el 30.43% tienen un nivel deficiente y solo un 5.90% presenta un nivel eficiente.

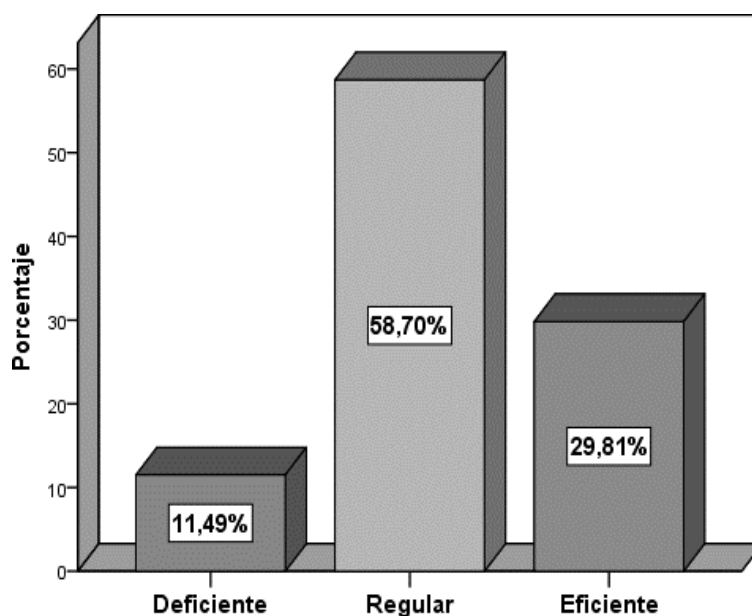
Tabla 9

Distribución de frecuencia de los niveles la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	37	11,5	11,5	11,5
	Regular	189	58,7	58,7	70,2
	Eficiente	96	29,8	29,8	100,0
	Total	322	100,0	100,0	

Figura 3:

Diagrama de barras de los niveles de desempeño laboral



Como se observa, el 58.70% de los trabajadores presentan un nivel regular de desempeño laboral; mientras 29.81% tienen un nivel eficiente. Solo un el 11.49% expresa que el desempeño laboral presenta un nivel deficiente.

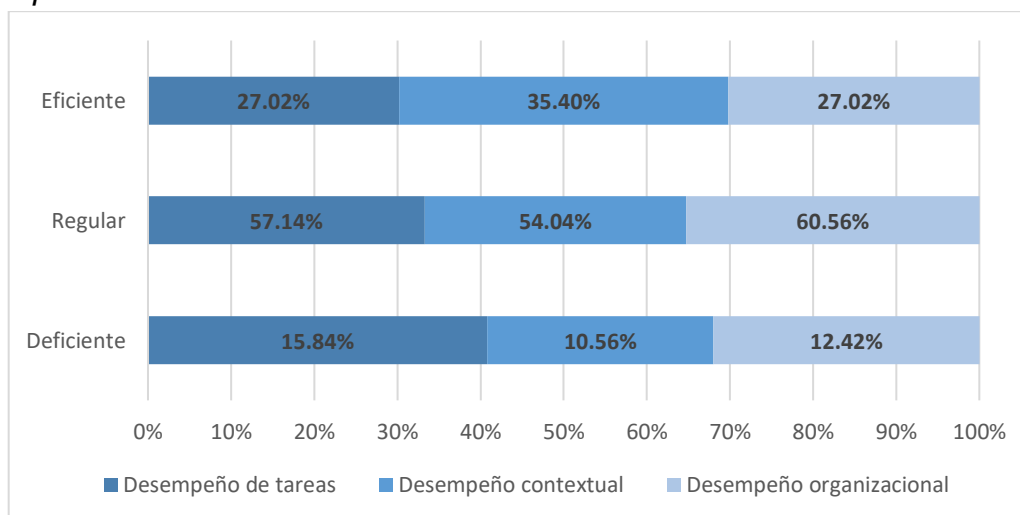
Tabla 10

Distribución de frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral

Desempeño de tareas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	51	15,84	15,84	15,84
	Regular	184	57,14	57,14	72,98
	Eficiente	87	27,02	27,02	100,0
	Total	322	100,0	100,0	
Desempeño contextual					
Válido	Deficiente	34	10,56	10,56	10,56
	Regular	174	54,04	54,04	64,60
	Eficiente	114	35,40	35,40	100,0
	Total	322	100,0	100,0	
Desempeño organizacional					
Válido	Deficiente	40	12,42	12,42	12,42
	Regular	195	60,56	60,56	72,98
	Eficiente	87	27,02	27,02	100,0
	Total	322	100,0	100,0	

Figura 4

Distribución de frecuencia de los niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral



Con respecto al desempeño de tareas el 57.14% de los trabajadores presentan un nivel regular; mientras el 27.02% tienen un nivel eficiente y solo un 15.84% presenta un nivel deficiente. En cuanto al desempeño contextual el 54.04% de los trabajadores presentan un nivel regular; mientras el 35.40% tienen un nivel eficiente

y solo un 10.56% presenta un nivel deficiente.

En el desempeño organizacional el 60.56% de los trabajadores presentan un nivel regular; mientras el 27.02% tienen un nivel eficiente y solo un 12.42% presenta un nivel deficiente.

Estadística inferencial

Si la sig. es ≥ 0.05 , se acepta la hipótesis nula.

Si la sig. es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis general

H0: No existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

H1: Existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Tabla 11

Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y desempeño laboral

		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,550**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	322

La significancia es $0,000 < 0,05$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral. Asimismo, el Rho de Spearman 0,550 indica que esta relación es positiva media.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

H1: Existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la admisión de personas y el desempeño laboral

		Administración de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Administración de personas		
	Coefficiente de correlación	1,000	0,451**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	322	322
Desempeño laboral	Administración de personas		
	Coefficiente de correlación	0,451**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	322	322

La significancia bilateral es $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, el Rho de Spearman 0,451 indica que esta relación es positiva débil.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

H1: Existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Tabla 13*Correlación de Spearman entre desarrollo de personas y el desempeño laboral*

			Desarrollo de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	0,480**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	322	322
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	322	322

La significancia bilateral es $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao. Asimismo, el Rho de Spearman 0,480 indica que esta relación es positiva débil.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao -2020.

H₁: Existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la compensación de personas y el desempeño laboral

		Compensación de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	322
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,574**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	322

La significancia bilateral es $0,000 < 0,05$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; es decir, existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la región Callao - 2020. Asimismo, el Rho de Spearman 0,574, indica que esta relación es positiva media.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la presente investigación, que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Para constatar las hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman en el cual la significancia bilateral tiene que resultar menor a 0,05, entonces si eso sucede se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o si es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, además se toma como referencia el coeficiente de correlación para conocer el nivel de relación que presentan las variables.

En la hipótesis general se obtuvo una significancia = 0,000 que resultó ser menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,550, la cual indica que existe una relación positiva media entre las variables. Por lo tanto, existe relación entre la Gestión del talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores de los CETPRO de la región Callao - 2020. Asimismo, en la estadística descriptiva, se evidenció que el 68.32% de los los CETPRO de la región Callao expresaron que había un nivel regular en cuanto a gestión del talento humano; mientras que el 22.05% afirmó que el nivel era deficiente y solo un 9.63% expresó que la gestión del talento humano presentaba un nivel eficiente. Por otro lado, el 58.70% de los CETPRO de la región Callao, presentaron un nivel regular de desempeño laboral; mientras el 29.81% tuvo un nivel eficiente, por último, solo el 11.49% expresó que el desempeño laboral presentaba un nivel deficiente.

Para constatar la hipótesis, se compararon los resultados de acuerdo a Del Castillo (2017) en su trabajo de investigación titulado "*La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*". La población está conformada por 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, por la cual se obtuvo una muestra censal o poblacional, a criterio del investigador conformada por 82 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables.

Se concluyó que la presente investigación demuestra que existe relación

significativa entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77.

Comparando estas dos investigaciones se pudo observar que se obtuvieron resultados parecidos, en ambos casos existió una correlación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, en donde depende mucho de cómo se maneja el talento humano en cada organización para que se reflejen los buenos resultados en el personal y ellos puedan desempeñar bien sus labores de manera eficiente.

En la hipótesis específica 1 se obtiene una significancia de 0,000 que resulta menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, además el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,451, que es una relación positiva débil. Por lo tanto, existe relación entre la admisión de personas y desempeño laboral de los los CETPRO de la región Callao - 2020.

Se constata la siguiente hipótesis con el estudio de Angeles (2016) en su trabajo de investigación titulado "*Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*". La población para esta investigación está constituida por los 40 servidores en el área de recursos humanos de la UGEL 06 y su muestra fue de 40 servidores. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, además de la ficha técnica. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional puesto que se obtuvo una correlación de Spearman = 0,645 y con un nivel de significancia menor a 0,05.

En ambos casos los resultados fueron similares, en las dos investigaciones hubo una relación positiva, pero como en el caso de los CETPRO de la región Callao la relación fue débil, esto quiere decir que se deben mejorar algunos puntos en cuanto al talento humano, ya que no se está realizando de la manera correcta y es por eso que el desempeño laboral no está siendo el adecuado, se necesita reforzar ciertos puntos, para poder conseguir motivar al personal.

En la hipótesis específica 2 se obtiene una significancia de 0,000 que resulta menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,480, que es una relación positiva débil. Por lo tanto, existe relación entre el desarrollo de personas y desempeño laboral de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Se constata la hipótesis de acuerdo a Heredia (2017) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016*. La población estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016 por la cual se obtuvo una muestra censal o poblacional, representada por 110 trabajadores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que la presente investigación demuestra que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779.

Los resultados inferenciales fueron parecidos, en ambos casos se analizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y se obtuvieron relaciones positivas, en el caso de Heredia hubo una correlación positiva considerable (0,779), a diferencia del de esta investigación que fue débil (0,480), por ello se deberían aplicar estrategias de gestión del talento humano para que puedan haber mejores resultados y esto se vea reflejado en los trabajadores, de ese modo será beneficioso tanto para el empleador como para la organización.

En la hipótesis específica 3 se obtiene una significancia 0,000 que resulta menor a 0,05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, además el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue de 0,574, que es una relación positiva media. Por lo tanto, existe relación entre la compensación de personas y desempeño laboral de los CETPRO de la región Callao - 2020.

Se constata la hipótesis de acuerdo con Asencio (2017) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016*. Su muestra fue de 100 servidores administrativos. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el

cuestionario debidamente validados y confiables. Se concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Por medio de la prueba de hipótesis se obtuvo el coeficiente de correlación de 0.642 y un valor de significancia de 0.000 lo cual permite concluir que hay una relación positiva moderada y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Finalmente, en esta investigación y en la de Asencio, los resultados también fueron favorables, en ambos casos fue positiva y según el coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue media, demostrando que aún se tienen que mejorar ciertos aspectos con respecto a ambas variables de investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los CETPRO de la región Callao - 2020; es positiva media con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,550.

Segunda: Se concluye que la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño laboral de los CETPRO de la región Callao - 2020; es positiva débil con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,451.

Tercera: Se concluye que la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño laboral de los CETPRO de la región Callao - 2020; es positiva débil con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,480.

Cuarta: Se concluye que la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño laboral de los CETPRO de la región Calla - 2020; es positiva media con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,574.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: De acuerdo con los resultados, se recomienda fortalecer las debilidades que presenta el área de recursos humanos, implantando medidas de contingencia en su proceso de reclutamiento o rediseñar su proceso con nuevos formularios y medidas para evaluar el desempeño laboral. La comisión de evaluación debe llevar un control y monitoreo adecuado a los directores de las instituciones educativas para verificar que estén realizando todas sus funciones con transparencia y siguiendo el código de ética.

Segunda: Se recomienda rediseñar el proceso de reclutamiento de personal, priorizando las etapas más importantes donde permita tener como resultado al mejor candidato, asimismo tomar en cuenta las aptitudes y conocimientos presentes. La directora de cada institución educativa debe evaluar al personal y revisar que cumpla con el perfil del cargo al cual está postulando, asimismo se deben regir todas las normas del concurso con transparencia.

Tercera: Asimismo, se recomienda mantener una constante capacitación al personal, donde permita mejorar sus capacidades y el de tomar decisiones en momentos de incertidumbre, como también sentirse motivados en sus funciones y por último que se sientan identificados con la entidad. Estas capacitaciones deben ser programadas por los directores, la DREC o los sindicatos administrativos y lo recomendable sería que las capacitaciones sean durante el periodo vacacional de los estudiantes o sábados y domingos para no interferir con las tareas laborales.

Cuarta: Por último, se recomienda brindarle al colaborador incentivos de acuerdo al nivel de desarrollo profesional, estos no serían monetarios, sino se les brindaría algún reconocimiento, curso de obsequio o seminario con certificación, así el colaborador se sentirá más motivado en aprender y aplicarlo en la entidad. Esto se podría realizar de manera interna en la institución, la directora incentivaría a los que han logrado meta en cuantos, a las reglas de disciplina, participación, compromiso entre otras.

VIII. REFERENCIAS

- Alava, M. y Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección*. [°Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <https://www.bibliotecasdelecuador.com/Record/ir-:3317-5123>
- Alles, M. (2008). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. 2a ed. Argentina: Editorial Ediciones Granica, S. A. https://issuu.com/giomarsarmientoyalo/docs/desarrollo_del_talento_humano_basad
- Angeles, A. (2017). *Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7490?locale-attribute=en>
- Arizaga, F. y Játiva, S. (2016). *Análisis de la correlación de la evaluación del desempeño laboral por competencias y la evaluación del potencial con información recopilada por una empresa consultora*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11230/TESIS%20CORRELACI%C3%93N%20AR%C3%8DZAGA%20-%20J%C3%81TIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armar, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Bardales, N. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina de coordinación educativa descentralizada Tingo de la unidad de gestión educativa local Luya, Amazonas – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d872011b066be97beb03d9013fa376a0

- Borman, W., Penner, L., Allen, T. & Motowidlo, S. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 52-69. https://www.researchgate.net/publication/227542193_Personality_Predictors_of_Citizenship_Performance
- Calderón, G. (2004). Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia. *Cuadernos de Administración*, 17(28), 7-90. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502804.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de Talento Humano*. México: MC GRAW HILL.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. 3a ed. México: McGraw-Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Colombia: ECOE Ediciones.
- De Vos, A. & Dries, N. (2013). Applying a talent management lens to career management: the role of human capital composition and continuity. [Aplicar una lente de gestión del talento a la gestión de carrera: el papel de la composición y continuidad del capital humano]. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1816-1831. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.777537>
- Díaz, V. y Calzadilla, a. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Dolan, S. y Valle, R. (2007). *La Gestión de Recursos Humanos*. 3a ed. México: McGraw Hil.
- Falen, J. (2 de septiembre de 2017). ¿Cuál es la situación de los empleados públicos del Perú?. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/situacion-empleados-publicos-peru-son-cifras-informe-noticia-455080-noticia/>

- Flores, M., Velásquez, N. y Gómez, M. (2017). *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4298/>
- Guzmán, G. (2016). *La gestión del talento humano en las organizaciones públicas*. [Tesis de grado, Universidad Autónoma de Ica]. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_3a5b3863e597e10250413c89739278c6
- Heredia, J. (2017). *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6296>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5a ed. México: McGraw. Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6a ed. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 1-18. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & gestión*, 18, 103-137. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3597>
- Mariño, T. (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

McGregor, D. (1960). *Readings in Managerial Psychology. [Lecturas en Psicología de la Gestión]*. 3a. ed. Chicago: The University of Chicago Press. http://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/McGregor_The_Human_Side_of_Enterprise.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Perfiles ocupacionales en el catálogo nacional de perfiles ocupacionales*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/445037-perfiles-ocupacionales-en-el-catalogo-nacional-de-perfiles-ocupacionales>

Nolberto, M. (2017). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, de 2017*. [Tesis de grado, Universidad de Huanuco]. <https://core.ac.uk/display/84497005>

Parker, M. (2017). La teoría de Mary Parker Follett: ¿una obra en el olvido?. *Gestión y estrategia*, (52), 7-14. <file:///C:/Users/Libre/Downloads/619-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1403-1-10-20180524.pdf>

Pérez, A. (2009). *Evaluación del desempeño laboral*. Tabasco: UPIICSA XVII, VII.

Robbins, S. (2003). *Organisational behaviour. [Comportamiento organizativo]*. 10a ed. San Diego: Prentice Hall.

Rodríguez, L. y Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*. [Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia]. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salgado, J y Cabal, Á. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 75-91. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200001&lng=es&tlng=es

- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica*. 4a ed. México: Limusa Noriega editores.
<http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-EI%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>
- Tejada A. (2003). Los Modelos Actuales de Gestión en las Organizaciones. Gestión del Talento, Gestión Del Conocimiento Y Gestión por Competencias. *Revista Psicología desde el Caribe*, (12), 115-133.
<http://www.redalyc.org/pdf/213/21301208.pdf>
- Tejedor, F. (2012). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 5(1), 319-327.
https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrE1xMCw8pf8f0AkQJU04IQ
- Toban, C. & Sjahrudin, H. (2016). The Antecedent and Consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26-33. <http://www.sciepub.com/reference/151313>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Ecuador: La Caracola Editores.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 1-2.
https://www.researchgate.net/publication/320272965_Poblacion_o_muestra_Una_diferencia_necesaria

ANEXOS

Anexo N°1

Tabla 15

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia

Título: La gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.

Autor: Lilian Eusebia Villegas Alvarado

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	Hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	Variable 1: Talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Admisión de personas	Reclutamiento de personal.	1, 2	Escala ordinal Likert	Buena 1-8
				Proceso de capacitación de personal.	3, 4, 5	Nunca (0) Casi nunca (1)	Regular 9-16
			Desarrollo de personas	Sesiones de capacitación.	6, 7, 8		

Problemas Específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:					
¿Cuál es la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020?	Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	Existe relación entre la admisión de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.		Metodología de trabajo empleado por la organización	9, 10, 11	Algunas veces (2)	Mala 17-25
¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	Existe relación entre el desarrollo de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	Compensación de personas	Beneficios brindados por la organización	12, 13, 14, 15, 16	Casi siempre (3)	
Variable 2: Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			
Desempeño de tareas	Capacidades que cuenta el colaborador.	1	Escala ordinal Likert	Buena 1-8			
	Desempeño en su área de trabajo.	2, 3, 4, 5	Nunca (0)	Regular 9-16			
Desempeño contextual	Clima laboral.	6, 7, 8	Casi nunca (1)				

¿Cuál es la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020?	Región Callao, 2020. Determinar la relación que existe entre la compensación de personas y el desempeño de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao, 2020.	Desempeño organizacional	Relación en el entorno de trabajo. Beneficios que la organización desea. Productividad laboral.	9, 10 11, 12, 13 14, 15, 16	Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)	Mala 17-25
---	---	---	---------------------------------	---	-----------------------------------	--	---------------

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Nivel: Correlacional causal	Población: 2000 servidores públicos	Variable 1: Talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Idalberto Chiavenato Año: 2002	DESCRIPTIVA: Frecuencias, porcentajes en tablas y figuras.
Diseño:	Tipo de	Monitoreo: Constante	

No experimental transversal	- muestreo: No probabilístico	Ámbito de Aplicación: Área administrativa	
		Forma de Administración: Directa	INFERENCIAL:
		Variable 2: Desempeño laboral	La prueba estadística de regresión logística.
		Técnicas: Encuesta	
Método:	Tamaño de muestra:	Instrumentos: Cuestionario	
Hipotético deductivo	-	Autor: Idalberto Chiavenato	
	322 servidores públicos	Año: 2002	
		Monitoreo: Constante	
		Ámbito de Aplicación: Área administrativa	
		Forma de Administración: Directa	

Anexo N°2

Tabla 16

Matriz de operacionalización de las variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Chiavenato (2002) definió “La gestión del talento humano como el conjunto de habilidades y destrezas precisas para liderar algunas características de los trabajos gerenciales vinculadas con los “individuos” o recursos humanos, incorporación, formación, evaluación de trabajo” (p. 5).	La gestión del talento humano se midió con un cuestionario de 28 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones: Admisión de individuos, desarrollo de individuos y compensación de individuos. Todas preguntas tuvieron una escala ordinal de tipo Likert.	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento de personal. 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de capacitación de personal. 	Ordinal
		Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones de capacitación 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de trabajo empleado por la organización. 	Ordinal
		Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios brindados por la organización. 	Ordinal

<p>Chiavenato (2002) expuso que, el desempeño laboral es el procedimiento que la organización realiza para garantizar que los colaboradores trabajan eficazmente, y en consecución con los objetivos trazados por la empresa, tales como los ejercicios donde el trabajo es explicado e inspeccionado, las competencias son acrecentadas y los incentivos son repartidas en las empresas (p. 362).</p>	<p>El desempeño laboral se midió con un cuestionario de 22 preguntas que tomo en cuenta las dimensiones de desempeño de tarea, desempeño contextual y desempeño laboral. Todas preguntas tuvieron una escala ordinal de tipo Likert.</p>	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades que el colaborador cuenta 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en su área de trabajo 	Ordinal
		Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral 	Ordinal
			<ul style="list-style-type: none"> • Relación en el entorno de trabajo 	Ordinal
		Desempeño organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios que la organización desea. 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad laboral 	Ordinal		

Anexo N°3

Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DOCUMENTAL

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar La Gestión del Talento Humano de los Trabajadores Administrativos de los CETPRO's de la Región Callao. En tal sentido les invocamos su colaboración con sus respuestas a las interrogantes.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un grupo de ítems, lea cuidadosamente marque con aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

ESCALA Y VALOR: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
Admisión de Personas						
1	El reclutamiento es objetiva por parte de la organización					
2	El reclutamiento de personal es interno					
3	El reclutamiento de personal es externo					
4	El tiempo estimado para el proceso de capacitación de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado					
5	El tiempo estimado para el proceso de entrenamiento de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado					
Desarrollo de Personas						
6	Se realiza talleres de capacitación					
7	Se siente satisfecho con los cursos de capacitación					
8	Se cumple con las horas de clases de capacitación					
9	Ayuda los talleres de capacitación en su jornada de labores					
10	Los instrumentos facilitados por la organización cumplen con sus expectativas laborales					
11	Los mecanismos y estrategias empleadas por la organización ayuda en su desenvolvimiento laboral.					
Compensación de Personas						
12	Se realiza Remuneración Mínima Vital					
13	Se realiza compensación por tiempo de servicio					

14	Se otorga gratificaciones por fiestas patrias y navidad					
15	Se otorga descanso vacacional					
16	Se realiza la afiliación de seguro de vida y asignación familiar					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DOCUMENTAL

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de los CETPRO's de la Región Callao. En tal sentido les invocamos su colaboración con sus respuestas a las interrogantes.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta un grupo de ítems, lea cuidadosamente marque con aspa (x) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

ESCALA Y VALOR: Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) siempre (5)

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
Desempeño de tareas						
1	Se siente capacitado para las competencias de su puesto laboral.					
2	Propone sus propios objetivos como colaborador					
3	Logra el objetivo planteado por la organización					
4	Cumple las expectativas que sus superiores desean					
5	Realiza de manera correcta sus obligaciones					
Desempeño Contextual						
6	Siente comodidad en el ambiente que labora					
7	Tiene impedimentos para laborar					
8	Apoya a su compañero de labores					
9	Soluciona problemas que se presenta en la empresa					
10	Realiza aportes para solucionar dificultades que se presenta en su grupo de trabajo					
Desempeño Organizacional						

Figura 5: Cuestionarios

Anexo N°4

Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia*		Relevancia*		Claridad*		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Admisión de Personas								
1	El reclutamiento es objetiva por parte de la organización	✓		✓		✓		
2	El reclutamiento de personal es interno	✓		✓		✓		
3	El reclutamiento de personal es externo	✓		✓		✓		
4	El tiempo estimado para el proceso de capacitación de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
5	El tiempo estimado para el proceso de entrenamiento de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
Desarrollo de Personas								
6	Se realiza talleres de capacitación	✓		✓		✓		
7	Se siente satisfecho con los cursos de capacitación	✓		✓		✓		
8	Se cumple con las horas de clases de capacitación	✓		✓		✓		
9	Ayuda los talleres de capacitación en su jornada de labores	✓		✓		✓		
10	Los instrumentos facilitados por la organización cumplen con sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
11	Los mecanismos y estrategias empleadas por la organización ayuda en su desenvolvimiento laboral.							
Compensación de Personas								
12	Se realiza Remuneración Mínima Vital	✓		✓		✓		
13	Se realiza compensación por tiempo de servicio	✓		✓		✓		
14	Se otorga gratificaciones por fiestas patrias y navidad	✓		✓		✓		
15	Se otorga descanso vacacional	✓		✓		✓		
16	Se realiza la afiliación de seguro de vida y asignación familiar	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Felipe Guizado Oscco
169557

DNI:

Especialidad del validador: Docente metodólogo

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

.....
Firma del Experto Informante.

26 de JUNIO del 2020

Figura 6: Validación de los instrumentos – validador 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Admisión de Personas							
	El reclutamiento es objetiva por parte de la organización	✓		✓		✓		
2	El reclutamiento de personal es interno	✓		✓		✓		
3	El reclutamiento de personal es externo	✓		✓		✓		
4	El tiempo estimado para el proceso de capacitación de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
	El tiempo estimado para el proceso de entrenamiento de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
6	Desarrollo de Personas							
	Se realiza talleres de capacitación	✓		✓		✓		
7	Se siente satisfecho con los cursos de capacitación	✓		✓		✓		
8	Se cumple con las horas de clases de capacitación	✓		✓		✓		
9	Ayuda los talleres de capacitación en su jornada de labores	✓		✓		✓		
10	Los instrumentos facilitados por la organización cumplen con sus expectativas laborales	✓		✓		✓		

11	Los mecanismos y estrategias empleadas por la organización ayuda en su desenvolvimiento laboral.							
Compensación de Personas								
12	Se realiza Remuneración Mínima Vital	✓		✓		✓		
13	Se realiza compensación por tiempo de servicio	✓		✓		✓		
14	Se otorga gratificaciones por fiestas patrias y navidad	✓		✓		✓		
15	Se otorga descanso vacacional	✓		✓		✓		
16	Se realiza la afiliación de seguro de vida y asignación familiar	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

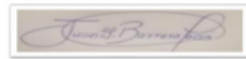
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Juan Barrera Laos

DNI: 06693545

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



JUAN G. BARRERA LAOS

26 de JUNIO 2020 Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Desempeño de tareas							
	Se siente capacitado para las competencias de su puesto laboral.	✓		✓		✓		
18	Propone sus propios objetivos como colaborador	✓		✓		✓		
19	Logra el objetivo planteado por la organización	✓		✓		✓		
20	Cumple las expectativas que sus superiores desean	✓		✓		✓		
21	Realiza de manera correcta sus obligaciones	✓		✓		✓		
Desempeño Contextual		Si	No	Si	No	Si	No	
22	Siente comodidad en el ambiente que labora	✓		✓		✓		
23	Tiene impedimentos para laborar	✓		✓		✓		
24	Apoya a su compañero de labores	✓		✓		✓		
25	Soluciona problemas que se presenta en la empresa	✓		✓		✓		
26	Realiza aportes para solucionar dificultades que se presenta en su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
Desempeño Organizacional		Si	No	Si	No	Si	No	
27	Realiza las tareas que la organización desea	✓		✓		✓		
28	Realiza las actividades que la organización desea por voluntad propia	✓		✓		✓		
29	Está de acuerdo con las tareas que la organización le encomienda	✓		✓		✓		

30	Realiza acciones de calidad	✓		✓		✓		
31	Usa su horario laboral de manera óptima y correcta	✓		✓		✓		
32	El ritmo de trabajo que tiene, es voluntario	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Juan Barrera Laos
Especialidad del validador: Docente metodólogo

DNI: 06693545

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



JUAN G. BARRERA LAOS

26 de JUNIO 2020 Firma del Experto Informante

Figura 7: Validación de los instrumentos – validador 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Admisión de Personas							
	El reclutamiento es objetiva por parte de la organización	✓		✓		✓		
2	El reclutamiento de personal es interno	✓		✓		✓		
3	El reclutamiento de personal es externo	✓		✓		✓		
4	El tiempo estimado para el proceso de capacitación de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
	El tiempo estimado para el proceso de entrenamiento de personal, es conforme al artículo 35 del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado	✓		✓		✓		
5	Desarrollo de Personas							
	Se realiza talleres de capacitación	✓		✓		✓		
7	Se siente satisfecho con los cursos de capacitación	✓		✓		✓		
8	Se cumple con las horas de clases de capacitación	✓		✓		✓		
9	Ayuda los talleres de capacitación en su jornada de labores	✓		✓		✓		
10	Los instrumentos facilitados por la organización cumplen con sus expectativas laborales	✓		✓		✓		
11	Compensación de Personas							
	Se realiza Remuneración Mínima Vital	✓		✓		✓		
12	Se realiza compensación por tiempo de servicio	✓		✓		✓		
14	Se otorga gratificaciones por fiestas patrias y navidad	✓		✓		✓		
15	Se otorga descanso vacacional	✓		✓		✓		
16	Se realiza la afiliación de seguro de vida y asignación familiar	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Juan Luis Ochoa Bendeáz

DNI: 96112055

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

26 de JUNIO del 2020


Mag. Juan Luis Ochoa Bendeáz
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Desempeño de tareas							
	Se siente capacitado para las competencias de su puesto laboral.	✓		✓		✓		
18	Propone sus propios objetivos como colaborador	✓		✓		✓		
19	Logra el objetivo planteado por la organización	✓		✓		✓		
20	Cumple las expectativas que sus superiores desean	✓		✓		✓		
21	Realiza de manera correcta sus obligaciones	✓		✓		✓		
22	Desempeño Contextual							
	Siente comodidad en el ambiente que labora	✓		✓		✓		
23	Tiene impedimentos para laborar	✓		✓		✓		
24	Apoya a su compañero de labores	✓		✓		✓		
25	Soluciona problemas que se presenta en la empresa	✓		✓		✓		
26	Realiza aportes para solucionar dificultades que se presenta en su grupo de trabajo	✓		✓		✓		
	Desempeño Organizacional							
27	Realiza las tareas que la organización desea	✓		✓		✓		
28	Realiza las actividades que la organización desea por voluntad propia	✓		✓		✓		
29	Está de acuerdo con las tareas que la organización le encomienda	✓		✓		✓		

30	Realiza acciones de calidad	✓		✓		✓		
31	Usa su horario laboral de manera óptima y correcta	✓		✓		✓		
32	El ritmo de trabajo que tiene, es voluntario	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Juan Luis Ochoa Bendeáz

DNI: 96112055

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

26 de JUNIO del 2020


Mag. Juan Luis Ochoa Bendeáz
Firma del Experto Informante.

Figura 8: Validación de los instrumentos – validador 3

Anexo N°5

Matriz de datos

		Gestión de Talento Humano																											
		Admisión de personas								Desarrollo de Personas								Compensación de personas											
Sujeto		Ppta01	Ppta02	Ppta03	Ppta04	Ppta05	Ppta06	Ppta07	Ppta08	Ppta09	Ppta10	Ppta11	Ppta12	Ppta13	Ppta14	Ppta15	Ppta16	Ppta17	Ppta18	Ppta19	Ppta20	Ppta21	Ppta22	Ppta23	Ppta24	Ppta25	Ppta26	Ppta27	Ppta28
1		2	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	
2		5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
3		4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	
4		4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
5		4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
6		5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7		5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
8		4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
9		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
10		5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	
11		5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	
12		5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
13		4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
14		5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	
15		4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	
16		2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	2	4	4	5	4
17		4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
18		4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
19		4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
20		5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
21		5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22		5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	
23		4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
24		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
25		4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	
26		5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	2	4	4	5	5	5	4	
27		5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	
28		4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	
29		5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
30		5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	

Figura 9: Base de datos de la gestión del talento humano

Suje	Desempeño Laboral																					
	Desempeño de Tarea								Desempeño Contextual									Desempeño Organizacional				
	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Pgta19	Pgta20	Pgta21	Pgta22
1	1	3	2	2	4	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	4	3	1	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2
4	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	5	3	2
5	3	3	2	1	2	2	4	4	4	1	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2
6	5	1	2	2	5	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1
7	5	2	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	5	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4
9	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	4	4	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	3	1
11	3	3	4	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
12	2	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	1	1	3
13	5	5	5	4	5	4	1	3	2	5	4	4	4	1	1	3	3	5	2	2	4	5
14	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
15	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	1	5	3	2
17	3	3	2	1	2	2	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	2
18	5	1	2	2	5	5	5	2	2	3	2	5	1	5	1	4	4	1	1	2	1	1
19	5	2	1	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4
21	3	3	3	3	3	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	4	4	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	5	1	2	3	2	2	1	3	1
23	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	1	1	1	2
26	3	3	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	1	5	2	3	3	3	1	5	3	2
27	3	3	2	5	2	2	4	4	4	5	1	5	2	2	1	2	1	3	1	1	1	2
28	4	4	3	2	1	1	3	3	4	1	1	1	1	1	1	4	3	2	2	1	3	1
29	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
30	2	5	1	2	4	1	2	4	2	2	4	4	1	2	4	4	2	4	4	1	1	3

Figura 10: Base de datos del desempeño laboral

Anexo N°6
Permiso de recojo de datos

Nuestra Señora de las Mercedes
CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"

Callao, 12 de diciembre 2019

Señora
Lic. LILIAN EUSEBIA VILLEGAS ALVARADO
Estudiante de la Maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejos
Av. Tomas Valle N°1530 Block 12 – Dpto. 304 – Los Olivos – Lima
Presente.-

Asunto : Permiso para obtener Información de Datos en el
Desarrollo del trabajo de Investigación que se realizara
a los trabajadores del Personal Administrativo del
CETPRO Nuestra Señora de las Mercedes.

Ref. : CARTA N°002-2019 de fecha 11 de diciembre 2019

Me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y
hacerle mención según la referencia recibida, se ha visto por conveniente en dar el apoyo en el permiso
y la autorización para obtener Información de Datos en el Desarrollar del Trabajo de Investigación que
realizara a los Trabajadores Administrativos de nuestra Institución del CETPRO Nuestra Señora de las
Mercedes a través de encuesta presentada, donde se ha programado para el día Lunes 16 de diciembre
del presente año en ambos turnos desde las 11:30am hasta las 05:30 pm.

Agradeciéndole por la atención a la presente quedo de
usted, no sin antes manifestarle mi sentimiento y consideración personal.

Atentamente,



Lic. LILIAN E. VILLEGAS ALVARADO
DIRECTORA
CETPRO Ntra. Sra. De las Mercedes

LEVA/DCETPRO/002M
2019



Lima, 09 de enero 2020

CARTA N° 001 - 2020-CONADIS/DPDS- CETPRO

Señora

Lic. LILIAN EUSEBIA VILLEGAS ALVARADO

Estudiante de la Maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejos

Av. Tomas Valle N°1530 Block 12 – Dpto. 304 – Los Olivos – Lima

Presente. -

Asunto : Permiso para obtener Información de Datos en el Desarrollo del
de investigación que se realizara a los trabajadores del Personal
Administrativo del CETPRO Alicides Salomón Zorrilla

Referencia : CARTA N°003 - 2020 de fecha 07 de enero 2020

Es grato dirigirme a usted saludándola cordialmente en mi condición de Directora del CETPRO "Alicides Salomón Zorrilla", me dirijo a usted para hacerle mención según la referencia recibida, se ha visto por conveniente en brindar el apoyo con la autorización para obtener Información para el trabajo de Investigación que se encuentra desarrollando como producto de su Maestría en Gestión Pública, cuyo tema es "Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CETPRO de la Región Callao – 2020". Bajo ese contexto, se autoriza pueda usted aplicar la encuesta al personal administrativo del CETPRO ASZ, programándose la actividad para el día lunes 13 de enero del año en curso en el horario de 10:00 am. a 3:30 pm.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Carmen C. Vega Silva
Directora del CETPRO
"Alicides Salomón Zorrilla"



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA "PREVI"
R.D. N° 0318 20-01-92
Av. Los Dominicos Ctra. 2 Urb. PREVI - Callao



Callao, 09 de enero 2020

Señora

Lic. LILIAN EUSEBIA VILLEGAS ALVARADO

Estudiante de la Maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejos

Av. Tomas Valle N°1530 Block 12 – Dpto. 304 – Los Olivos – Lima

Presente.-

Asunto : Permiso para obtener Información de Datos en el Desarrollo del
de investigación que se realizara a los trabajadores del Personal
Administrativo del CETPRO PREVI

Ref. : CARTA N°004 - 2020 de fecha 07 de enero 2020

Me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y hacerle mención
según la referencia recibida, se ha visto por conveniente en dar el apoyo en el permiso y la autorización para obtener
Información de Datos en el Desarrollar del Trabajo de Investigación que realizara a los Trabajadores Administrativos
del CETPRO PREVI a través de encuesta presentada, donde se ha programado para el día miércoles 15 de enero
del presente año en turno de la tarde desde las 02:00 pm hasta las 06:30 pm.

Agradeciéndole por la atención a la presente quedo de usted, no sin
antes manifestarle mi sentimiento y consideración personal.

Atentamente,




Lic. YABEL SANCHEZ PEREZ
Directora de CETPRO PREVI

Callao, 09 de enero 2020

Señora
Lic. LILIAN EUSEBIA VILLEGAS ALVARADO
Estudiante de la Maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejos
Av. Tomas Valle N°1530 Block 12 – Dpto. 304 – Los Olivos – Lima
Presente.-

Asunto : Permiso para obtener Información de Datos en el Desarrollo del
de investigación que se realizara a los trabajadores del Personal
Administrativo del CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO

Ref. : CARTA N°006 - 2020 de fecha 07 de enero 2020

Me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y hacerle mención según la referencia recibida, se ha visto por conveniente en dar el apoyo en el permiso y la autorización para obtener Información de Datos en el Desarrollar del Trabajo de Investigación que realizara a los Trabajadores Administrativos del CETPRO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO a través de encuesta presentada, donde se ha programado para el día viernes 17 de enero del presente año en turno de la tarde desde las 12:00 pm hasta las 01:30 pm.

Agradeciéndole por la atención a la presente quedo de usted, no sin antes manifestarle mi sentimiento y consideración personal.

Atentamente,




Lic. SANDRA MAGALLANES NAPA

Directora del CETPRO Nuestra Señora del Rosario



OBISPADO DEL CALLAO
Centro de Educación Técnico Productiva
"Virgen del Carmen"
RM. N.º 573 - 83 ED RD. N.º 002385-2006

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

La Perla, 9 de enero 2020

Señora

Lic. LILIAN EUSEBIA VILLEGAS ALVARADO

Estudiante de la Maestría Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejos

Av. Tomas Valle N°1530 Block 12 – Dpto. 304 – Los Olivos – Lima

Presente. -

Asunto: Permiso para obtener Información de Datos en el Desarrollo de la Investigación que se realizara a los trabajadores del Personal Administrativo del CETPRO VIERGEN DEL CARMEN

Ref. : CARTA N°005 - del 07 de enero 2020

Me dirijo a usted para saludarla muy cordialmente y hacerle mención según la referencia recibida, se ha visto por conveniente en dar el apoyo en el permiso y la autorización para obtener Información de Datos en el Desarrollar del Trabajo de Investigación que realizara a los Trabajadores Administrativos del CETPRO VIRGEN DEL CARMEN a través de encuesta presentada, donde se ha programado para el día viernes 17 de enero del presente año en turno de la tarde desde las 02:00 pm hasta las 04:30 pm.

Agradeciéndole por la atención a la presente quedo de usted, no sin antes manifestarle mi sentimiento y consideración personal.

Atentamente,


Mag. MARLENE DEL PILAR VARGAS VERA
Directora del CETPRO Virgen del Carmen