



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de talento humano y desempeño laboral de los
servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba -
Bagua Grande**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Medina Ortiz, Alexander (ORCID: 0000-0003-3913-5394)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por proporcionar la salud y poder seguir adelante en los instantes más complicado de mi vida y por brindarme la oportunidad de seguir dándome la vida y poder cumplir cada meta de mi vida planteado.

A mi madre Elena Ortiz Tapia y mi padre José Rosas Medina Delgado, por apoyarme en cada etapa de mi vida perpetuamente de carácter honesto siempre buscando sacarme adelante a pesar de todas las dificultades presentadas en la vida cotidiana, por ser el motivo de mi vida y a través de ellos trascender con mis acciones.

Alexander Medina.

Agradecimiento

A doctor Hernández Torres, Alex Miguel, por sus sabias orientaciones al brindarme un trato cordial y sincero en los momentos indicados y por su profesionalismo al llevar el curso diseño y desarrollo de trabajo de investigación III, y acompañarnos durante el proceso de construcción de la tesis de investigación, orientando de manera pertinente en los instantes de distancia.

Al gerente de la Gerencia Sub Regional Utcubamba quien encabeza esta entidad y los trabajadores por facilitar la información pertinente y de esa manera hacer realidad la elaboración del trabajo de investigación.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo.	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	Variable gestión de talento humano	22
Tabla 2	Variable desempeño laboral.....	23
Tabla 3	Tabla cruzada del objetivo específico 3.....	24
Tabla 4	Tabla cruzada del objetivo específico 4.....	25
Tabla 5	Tabla cruzada del objetivo específico 5.....	26
Tabla 6	Tabla cruzada del objetivo general.....	27
Tabla 7	Prueba de normalidad	28
Tabla 8	Prueba de hipótesis general.....	29
Tabla 9	Prueba de hipótesis específica 1	30
Tabla 10	Prueba de hipótesis específica 2.....	31
Tabla 11	Prueba de hipótesis específica 3	32

Índice de figuras

Figura 1	Variable gestión de talento humano	22
Figura 2	Variable desempeño laboral.....	23

Resumen

El presente trabajo de investigación titulado: Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande; tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021. Desde el punto metodológico, el estudio fue cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Conformada por una población censal de 60 colaboradores de la empresa. El investigador utilizó como técnica de recopilación de datos la encuesta y usó de instrumento dos cuestionarios, para obtener información respecto a la gestión de talento humano y desempeño laboral. Los instrumentos de recolección de datos se validaron por 4 expertos. Para procesar los datos del cuestionario se utilizó el programa SPSS versión 28 y de la estadística se pudo conocer la relación existente de las variables, la cual es positiva según la rho de Spearman 0.483^{**} , por lo que el grado de correlación es positiva moderada entre la variable gestión de talento humano y desempeño laboral.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, gestión de talento humano, competencias laborales, clima organizacional.

Abstract

The present research work entitled: Human talent management and job performance of public servants in the Sub Regional Management Utcubamba - Bagua Grande; aimed to determine the relationship between human talent management and job performance of public servants in the Sub Regional Management Utcubamba - Bagua Grande, 2021. From the methodological point of view, the study was quantitative, basic type, non-experimental design and correlational level. It consisted of a census population of 60 employees of the company. The researcher used the survey as a data collection technique and two questionnaires as an instrument to obtain information regarding human talent management and work performance. The data collection instruments were validated by 4 experts. To process the questionnaire data, SPSS version 28 was used and from the statistics it was possible to know the existing relationship of the variables, which is positive according to Spearman's rho 0.483**, so the degree of correlation is moderate positive between the human talent management variable and job performance.

Keywords: work climate, work performance, human talent management, work competencies, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel del mundo, el colaborador es apreciado como factor primordial dentro de las entidades públicas y privadas, es así que para obtener mejores resultados esta busca atraer personal idóneo para ocupar el puesto de trabajo, por lo que el área de recursos humanos desarrolla técnicas de selección de forma pertinente y fina para lograr optimar el desempeño laboral en las entidades.

Sin embargo, a nivel internacional, han puesto énfasis en este tema para obtener los resultados anhelados y puedan favorecerse a nivel general, el proceso conlleva al uso de herramientas y modelos a sus distintas realidades. Asimismo, Montoya Agudelo y Boyero Saavedra (2016) la gestión de talento humano (GTH), ha tenido significado en distintas entidades del estado, con el objetivo de conseguir mejoras en el resultado, por la cual se recluta y adquiere personal calificado e idóneo para cubrir diferentes sitios de trabajo de las entidades; utilizando un correcto proceso en la gestión de talento humano, se obtendría un eficiente desempeño de los colaboradores en las instituciones, y al mismo tiempo obtener mejores resultados en beneficio de la entidad y la ciudadanía.

Es por ello que Díaz (2018) mencionó, que la manera de trabajar con las personas, se basa en valoración de su trabajo, que puede constituirse en un método táctico que ayude al jefe a tomar decisiones adecuadas para la entidad; la gestión de talento humano, es extender las habilidades idóneas, establecer políticas y por ello instituir un sistema de organización adecuado, encaminado a fijar recursos que permita llegar al éxito, que acceda direccionar la transformación y determinar las estrategias o tácticas que garanticen la justificación de su existencia de la entidad y su futuro.

Sin embargo, Forum (2017) considera que las permanentes modificaciones que se dan actualmente, señalan a las entidades que es una táctica para el desarrollo progresivo y sostenible, por lo que debe de contar con personal competitivo, haciéndose imprescindible dedicarle interés a la gestión de capital, registrar inmutables técnicas e instrumentos, definidos en la cabida de los trabajadores y beneficie el apogeo de eficiencia y calidad de procedimientos. Es

por ello que González y Montejo (2017) indica que las entidades realizan distintas innovaciones para contar con talento competitivo, lo que no se puede dejar de tener en consideración al capital humano, además cada entidad pública o privada busca trabajar en conjunto con sus colaboradores, atendiendo sus necesidades en busca de un mejor rendimiento.

Por otro lado, Calderón (2014, pp. 71-90) expresa que la humanidad actual está obligada a luchar por una plaza, se encuentra normada fundamentalmente por el adelanto acelerado de la comprensión y la tecnología, forjando un eco asombroso en el recinto de la gestión de las instituciones del estado. La estrategia de una administración apropiada de las entidades, está en las personas que favorecen con ella, en nuevas formas de pactos y de liderar, además de direccionar al personal de forma efectiva. Por otro lado, el desempeño laboral en entidades del estado ha permitido, reconocer aquellos componentes que no ayudan con ningún valor a la entidad, y los procesos se hacen lentos, así como la entrega de un servicio.

Además, la realidad peruana, como señala el Diario Semana (2020), los trabajadores del sector público han sido criticados por mucho tiempo, debido a que la sensación de la población es baja hacia estos sectores, donde la población cree que la GTH no es ejercida de manera adecuada, por el hecho que existe burocracia, creando un desempeño bajo, por lo que los trabajadores no cuentan con todos los mecanismos tecnológicos necesarios que proporcione realizar sus actividades o en todo caso no cuentan con colaboradores capacitados para hacer uso. Esta problemática aparece perturbando el desempeño laboral de los empleados, se han determinado falencias al momento que el trabajador pueda efectuar sus tareas de manera eficiente y eficaz, por ende, perjudica a la entidad.

En este contexto, la ley servir busca la reforma laboral en las entidades del estado, basado en el principio del mérito y el nivel de desempeño expuesto, hallándose los servidores sujetos a las evaluaciones que dicha ley propone en igualdad de situaciones, a manera que mejores rendimientos más ascensos u nuevas oportunidades, ello motiva al servidor para que se capacite y al mismo tiempo pueda crecer académicamente y profesionalmente (Servicio civil, 2021).

Sin embargo, a nivel local en la Gerencia Sub Regional Utcubamba (GSRU), identifica que la gestión del personal es transcendental para optimizar el rendimiento de los colaboradores en sus puestos de trabajo, con ello se menciona mejorar el desempeño laboral, ya que las entidades públicas no es extraña a este contexto; si bien se entiende que ello viene hacer elementos significativos dentro de cada trabajo que desempeñan tanto la satisfacción profesional, clima laboral, trabajo en equipo, que va encaminado al desempeño de cada persona dentro de su labor. Cada entidad pública es única ya que maneja su propio contexto, forma de trabajo y organización.

Se ha observado en la entidad, que existe barreras que obstaculizan la administración de talento humano generando problemas, de tal forma que no se está gestionando debidamente, muchas veces el personal contratado no cumple con el perfil que solicita el puesto, en el que se encuentran cumpliendo funciones que no están de acorde a sus competencias, ni el perfil que requiere el puesto, todo ello irradia que el desempeño laboral no sea óptimo de los trabajadores, y al mismo tiempo en las competencias laborales, cultura organizacional y trabajo en equipo, todo ello redundando en el desempeño laboral de los colaboradores.

Considerando lo descrito el investigador enuncia la siguiente **pregunta de investigación**: ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?; y formula las siguientes **preguntas específicas**: a. ¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021?, b. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021?, c. ¿Cuál es la relación de la gestión del talento humano y competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?, d. ¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021? y e. ¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?

Esta investigación de justificación teórica de la variable gestión de talento humano, como indica Chiavenato (2020) es el conjunto de reglas y políticas para administrar una organización, y al mismo tiempo se administra al personal permanente mediante la motivación, brindarle capacitación, clima laboral y una cultura laboral agradable, permitiendo desarrollar todas las habilidades destrezas que cuenta cada integrante de la entidad. Ello depende mucho de algunos aspectos tales como, la cultura organizacional, estructura optada por la entidad, el rubro de la organización y el estilo de ordenación y gobierno.

Los componentes o procesos que conforman la gestión de talento humano: “admisión, aplicación, recompensa, progreso, retención y monitorear personas”. De la misma forma se justifica la variable desempeño laboral a juicio de Chiavenato (2017), es la conducta de personal en la indagación de las metas dadas, esto conlleva a una estrategia de manera individual para el logro de los objetivos y puntualiza las dimensiones: competencias laborables, clima organizacional y trabajo en equipo.

A partir del punto de vista práctico se justifica porque los colaboradores de la entidad, se van a sentir más apreciados y más estimados como persona y profesionales, al saber aspectos allegados a mejorar la gestión en la entidad y desempeño del trabajador, identificando como se relacionan las dimensiones de cada una de las variables de estudio, además para dar cumplimiento a las intenciones que el investigador del estudio quiere realizar mediante el objetivo, permitiendo plantear una herramienta para valorar el desarrollo de variables y determinar la importancia de las dimensiones e indicadores de estudio.

Por último, la justificación metodológica puesto que la investigación se establece como una contribución de mucha importancia para una gestión apropiada. La forma metodológica buscó demostrar el objetivo general y específicos mediante el apoyo de instrumentos que fue el cuestionario y como técnica la encuesta, para conseguir lograr el objetivo y al mismo tiempo poder contrarrestar las hipótesis planteadas por el investigador y por ende los resultados obtenidos lo usen como una base para próximas investigaciones.

En consecuencia, se estableció como **hipótesis de investigación**: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021, **hipótesis nula**: no existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021, por tal las **hipótesis específicas** se plasmaron, a. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021, b. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021, c. La Gestión Del Talento Humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba- Bagua Grande, 2021.

Por consiguiente, para proporcionar cumplimiento de la investigación se formuló el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021; y los **objetivos específicos**, a. Identificar el nivel de gestión de talento humano en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021; b. Identificar el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021; c. Establecer la relación de la gestión del talento Humano y competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021; d. Establecer la relación de la gestión del talento humano y clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021; e. Establecer la relación de la gestión del talento humano y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Por ende, para comprender más la problemática de estudio, se ha estimado investigaciones previas, los cuales se presentan. A conocer:

Por lo expuesto a **nivel internacional**, Durango Jiménez (2020) en su investigación: *Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Guayaquil*. Tuvo como objetivo analizar la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del GADG. Su estudio fue de orientación cuantitativo – descriptivo, utilizando la encuesta y el cuestionario como método de obtención de datos. Llegó al siguiente resultado:

Establece que dentro de la entidad no existe un buen clima laboral, en donde muchos de ellas estaban tensos por no contar con estabilidad laboral, pero ello no afecta en su desempeño laboral arrojando 90%, el personal con varios años de experiencia y conoce muy bien sus funciones obligaciones. Dentro de las teorías se relaciona las dos variables, donde se estableció que ambas pertenecen a la GTH.

Además, Torres Cortés (2019) en su investigación: *Plan de automatización de procesos para mejorar la gestión del talento humano de la Dirección de producción del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua*. Tuvo como objetivo Elaborar un plan de automatización de los procesos que permita simplificar y estandarizar la gestión del talento humano de la Dirección de Producción del HGPT. El método que utilizó fue un estudio cuantitativo y cualitativo de horizonte explicativo, tuvo como técnica la encuesta y herramienta al cuestionario aplicado a la muestra de estudio. Tuvo la siguiente conclusión:

Que no existe una buena comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la entidad, conllevando a escasas en tomar decisiones, la misma que coexiste una gestión de talento humano regular en la entidad.

Por consiguiente, Armendáriz Larreátegui (2018) en su estudio: *Las actividades repetitivas en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno*

Provincial de Tungurahua. Cuyo objeto fue determinar la relación existente entre las actividades repetitivas en el desempeño laboral de los trabajadores del GPT. Se utilizó el instrumento cuestionario y la encuesta aplicó para acopiar datos de la muestra orientada a una investigación cualitativa y cuantitativa, con una modalidad de investigación básica – descriptiva. Llegó a la conclusión:

En la investigación observamos que demostró que en las actividades diarias del personal concurren, las actividades son repetitivas en los diferentes cargos del personal, la cual conlleva a que exista un estrés profesional y enfermedades competitivos en el transcurso del tiempo, mucho de ello afectando al logro de los resultados de la entidad y por ende perjudica al desempeño laboral.

De esta manera Vélez Ochoa (2018) en su estudio: *Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián*. Tuvo como objetivo central caracterizar los factores que influyen en la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores del GADB. Se utilizó una orientación mixta con un estudio cualitativo y cuantitativo con una investigación descriptiva- correlacional, se empleó la encuesta y el cuestionario como herramienta aplicado a las dos variables de estudio. Se llegó a la conclusión:

En la investigación observamos que un 19% de insatisfacción por parte del personal y los elementos que influyen en contar con personal satisfecho: no cuenta con experiencia, falta de capacitación, algunos no están orgullosos de trabajar, su puesto no obliga a superarse, las condiciones de trabajo no son nada alentadoras, bajo salario, falta de tecnología, todo ello repercute en lograr los objetivos de la entidad.

También, Mariño Villafuerte (2018) en su estudio: *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. En su investigación su objetivo fue determinar el proceso de capacitación por competencias y desempeño laboral de los colaboradores. La investigación se ha realizado con orientación cuantitativo y cualitativo la cual utilizó un procedimiento hipotético deductivo, con un estudio básica y de horizonte exploratorio, descriptiva - correlacional, por ende, utilizó la encuesta como proceso y el cuestionario como herramienta. Llegó a la siguiente conclusión:

Lo ha evaluado y examinado la cadena de preparación presente en la GTH, los resultados obtenidos de la variable de preparación por capacidades tenemos que la identificación con la entidad llegó al 8,2%; de porcentaje alineando al beneficio y liderazgo un 10,2%; comunicación y pensamiento analítico un 8,2% y progreso de individuos el 16,3% basándose en cumplir los objetivos trazados y avisando a los trabajadores sobre el avance cogido, consiguiendo mayor índice de beneficio en una altura recíproco entre las personas, contribuyendo al trabajo en equipo, e integrando al talento humano y comprometiendo al logro de objetivos.

Asimismo, Suárez Coronado (2017) en su estudio: *Derecho administrativo laboral y su aplicación en la gestión del talento humano del sector inclusión social y reconciliación de la administración pública nacional*. Tuvo como objetivo Determinar cómo se desarrolla la gestión del talento humano en materia de bienestar laboral y capacitación de los servidores públicos del SISRAPN. Se realizó una revisión y análisis de información cuantitativa. Concluye en lo siguiente: Al encontrarse normalizado la gestión de talento humano siempre va buscar el bienestar profesional de las personas de la entidad, por ende, todo ello, el talento humano no se interesa por ser competitivo porque el personal cuenta con una permanencia laboral.

A nivel nacional, Cabrera Herrera (2021) en su investigación: *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019*. El estudio tuvo de objetivo determinar la influencia de la Gestión del talento humano en el desempeño laboral de colaboradores de GRSL. Se utilizó el instrumento dos cuestionarios aplicado a la muestra de las variables del estudio, con un estudio descriptiva no experimental de carácter transaccional – correlacional aplicada con una orientación cuantitativa por ende utilizó el método hipotético deductivo. El estudio llegó a concluir: Existiendo una influencia significativamente alta las variables de estudio gestión de talento humano y el desempeño laboral, arrojando un $p= 0.044$.

Según Marcelo Matías (2019) en su estudio: *Gestión de talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2017*. Tuvo como objetivo principal explicar la influencia de la

gestión del talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del GRP. Utilizó un enfoque mixto con un estudio aplicado, utilizando como herramienta el cuestionario orientado a la muestra para la recolección de información. Tuvo como resultado la determinación de la relación de las variables, con un factor de correlación de Spearman de 0,550., lo que se obtiene como resultado que existe una correlación significativamente alta, por ende, existió una correlación sig. en las variables del estudio.

Por otro lado, Rosas Córdova (2019) en su estudio: *Gestión del talento humano y motivación laboral: Caso gobierno regional Pasco – 2017*. Tuvo como objetivo primordial determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral según el personal del GRP. El método del estudio fue con una orientación cuantitativo, con el método hipotético-deductivo básica- de bosquejo no experimental, alcance correlacional - transversal, para la cogida de datos utilizó la encuesta como técnica e instrumento el cuestionario aplicado a las dos variables. Llegó a la conclusión que la investigación coexiste una correlación significativamente positiva entre las dos variables de estudio, arrojando un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,518, por lo que indicó una relación alta.

Igualmente, Prado Chávez (2019) en su estudio: *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018*. Tuvo por objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios del GRA, 2018. Se realizó una investigación descriptiva con un diseño correlacional, tuvo como técnica la encuesta y herramienta el cuestionario. Llegando al siguiente resultado: el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,872$) el desempeño laboral está establecida por un 87,2% por la gestión de talento en la entidad, por la cual preexiste una relación alta entre las variables de la investigación, arrojando un nivel correlacional de 0,934.

También, Odicio Manrique y Sánchez Culqui (2019) en su estudio: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas – Loreto*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la Motivación

y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la GSAA. Se manejó como técnica la encuesta y herramienta el cuestionario empleado a la muestra de 82 colaboradores seleccionada con muestreo no probabilístico, utilizó un bosquejo correlacional con un estudio no experimental. El estudio llegó al siguiente resultado:

En esta investigación observamos un 95% de confianza, donde llegó a aceptar la hipótesis del estudio investigado. Teniendo como conclusión: la motivación y desempeño de las personas de la investigación son dependientes de una forma significativamente alta en la estadística, que el personal se encuentra desmotivado por lo que su desempeño es bajo.

Finalmente, Burneo Alvarón, (2017) en su estudio: *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017*. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del GRT - 2017. Aplicó la técnica de la encuesta y herramienta el cuestionario, de estudio básica - correlacional, bosquejo no experimental. El estudio llegó a la conclusión: que existe una relación significativamente energética entre las variables de estudio, el desempeño influye directa por la GT, ante ello se determinó que el desarrollo de su recurso humano es un eje primordial en la conducta, destrezas, capacidades para la obtención de resultados. Por consiguiente, en el entorno regional y local lo se encontraron investigaciones conexas al tema de investigación.

En esta parte se hace referencia al marco teórico, donde se recolectó información valiosa de diferentes autores que aportan conocimiento relacionadas a teorías de la gestión de talento humano y al desempeño laboral.

Generalmente la gestión es una acción que se realiza por una empresa entidad pública o privada, Vallejos Chávez (2016, p. 16) la gestión de talento humano es la actividad que realizan los directivos y jefes en la entidad, con el fin de aumentar la productividad y la eficiencia, por medio del logro de objetivos y metas. Asimismo, la gestión de talento humano involucra la coordinación de la colaboración de personas para obtención de objetivos y metas de la entidad. Los administradores de los distintos niveles tienen el deber de interesarse por la administración de recurso humano. De tal forma que abarca el aspecto del

empleado, por lo que el trabajador debe quedar satisfecho con la merced que le brinda la entidad, además la gestión de capital humano se orienta en el progreso de los colaboradores.

Además, “la gestión de la organización se define como las obligaciones de capacidad de las personas encargado a desempeñar ese papel, porque contiene los procesos de diseño y administración de puestos”. Por otro lado, “la gestión de la compensación, se acomoda a los ingresos y beneficios que la institución puede brindar a los colaboradores, siendo estos tomados como la retribución o bono. Dentro de ello se abarca a todos los procesos de dirección de personas”. (Ley N° 30057, 2021)

En otro momento, SERVIR menciona a “la gestión de recursos humanos como el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público”. (2016, p. 45) en las entidades del estado, “el sistema administrativo de gestión de recursos humanos se encuentra conformado por subsistemas, es decir por un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte de este Sistema (p. 45). Asimismo, Servir menciona a “los documentos de gestión que debe tener las entidades del estado; cuadro de asignaciones personal (CAP) contiene los cargos definidos y aprobados en base a su estructura orgánica prevista en reglamento de organizaciones y funciones (ROF) con el objetivo de viabilizar las operaciones de las entidades públicas, y en tanto se reemplace junto con el presupuesto analítico de personas (PAP) por el cuadro de puestos de la entidad (CPE)”. (SERVIR, 2021)

También menciona, el “plan de desarrollo de personas (PDP) que es el documento mediante el cual se identifican y registran las recomendaciones de capacitación que definen evaluador y evaluado”. Los Métodos de progreso de los “servidores evaluados se constituyen en insumo para la formulación de los Planes de Desarrollo de las Personas de cada entidad” (SERVIR 2021). La ley 276 “Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público”, señala que la profesión de administración es el conjunto de elementos, normas y proceso que normalizan los ingresos, los derechos y deberes que les toca a los trabajadores públicos que, con carácter estable presentan servicios de naturaleza

permanente en la administración pública. Igualmente, la Ley 728, "formación y promocional laboral, establece que la política nacional de empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía los artículos 22, 23, 27 y 59 de la constitución política del Perú", el régimen está encaminado a la igualdad de oportunidades de empleo afirmando que todos los peruanos tengan igual dirección a un colaborador útil que los proteja del desempleo.

Igualmente, servir, en lo establecido en el marco sobre la "política nacional de modernización de la gestión pública al 2021", en el 2013 se publicó la Ley N° 30057, ley del servicio civil, que posee como fin de favorecer a la mejora continua de la administración pública mediante la puesta en funcionamiento del régimen que está en la meritocracia de los servidores públicos.

Para, Chiavenato (2020, p. 42) **la gestión de talento humano** lo describe como administración de talento humano, es estimado como una función de carácter administrativo aplicado a la incorporación, desarrollo, entrenamiento, evaluación y la remuneración que percibe los trabajadores. El administrador, cumple el papel de gerente de capital humano, por lo que despliega acciones como admisión, reclutamiento, (el proceso de selección) colocación, recompensa, desarrollo, mantenimiento y monitoreo de los colaboradores. Por lo que es el fragmento primordial para el progreso de los colaboradores, ya que depende de procesos para aumentar las competencias laborales del trabajador y explotar sus destrezas. Por otro lado, manifiesta que el área de recursos humanos, tienen funciones primordiales y estrechamente importante en la entidad pública, es por lo que se rige por la integridad de los trabajadores, esto se debe a que las entidades asumen con claridad la importancia del colaborador, como la esencia de la entidad, en pie a ello aparece la importancia de proporcionar la atención necesaria.

También, Chiavenato (2011) citado por Armar et al. (2017) fundamenta en la obediencia de políticas y prácticas que acceda para guiar el trabajo, para logra tal administración, menciona que es necesario considerar los diferentes métodos, entre procesos y actividades encontramos: elección de personal; diseño de obligaciones; formación y progreso; mantenimiento del trabajador, evaluación de rendimiento, monitoreo (p. 66). Desde la posición de Musa Ammar (2017), refiere

en su libro que la administración de capacidad humano se ha tornado en la actualidad en algo esencial para todas las entidades públicas y privadas para que logren obtener éxito.

A partir del punto de vista humanista, con proposiciones a favor de recursos humanos, se logrará aumentar el rendimiento mediante la motivación económica para el personal, e inmediatamente optimizar el logro de objetivos (Taylor, 2015, p. 4). Entre los años 1927 – 1936, apareció la teoría de relaciones humanas, se enfatiza en el vínculo interpersonal en la institución; ante ello aparece la conducta organizacional, y estableció los elementos de esta teoría que han estado asociados a los tiempos actuales de competencia creando nuevas orientaciones (Koontz et al. 2014, p. 15) la GTH, se relaciona a los procesos que forman parte de un nuevo ingreso de personal a la organización.

Para Sanabria (2015), el talento humano en las entidades del estado, es de suma importancia apreciar el trabajo de los empleados en las entidades; y al mismo tiempo determina que algunas categorías claves en el sector público sobre la gestión de capacidad humana es: reclutamiento – selección, forma de contratación, compensación, gestión de desempeño, mejora profesional, acuerdo colectivo. Por otro lado, el personal es el medio más significativo de las entidades públicas y privadas, gracias al recurso humano la empresa llega a ser competitiva y lograr sus metas, ya que ellos son quienes brindan servicios que brinda la entidad del estado, depende de ello para alcanzar las metas y objetivos de la institución, por ello se debe de contar con personas eficientes, productivos. (Cuesta et al. 2018, p. 26)

Teniendo en consideración todos los contextos, como dimensiones para la variable gestión de talento humano de la actual investigación considera: la **administración de personal**, el medio que las entidades públicas y privadas buscan nuevos talentos para la entidad, por lo que se enfoca que cumplan con lo que requiere el puesto, basándose de acuerdo a los documentos de gestión, además esta puerta se abrirá para personas nuevas que cumplan con las exigencias del puesto, siendo esto por donde parte la causa de gestión de capacidad humana, teniendo como indicadores: el reclutamiento y selección del capital humano (Chiavenato, 2020, p. 102).

También la **dimensión colocar personas**, se realiza cuando ya se eligió al personal idóneo dentro de la entidad, ahora queda orientar al nuevo capital humano dentro de organización para que vaya acoplándose al clima y al ambiente de trabajo, y está compuesta por los indicadores de evaluación de desempeño, orientar a los individuos. (Chiavenato, 2020, p. 176) En otro momento Chiavenato, menciona a la **recompensa de personas**, ello se aplica en entidades públicas y privadas, esto cabe mostrar que el proceso para estimular a los colaboradores, involucra premios, remuneraciones, beneficios sociales, permitiendo que las metas y objetivos sean logrados, así tiene como indicadores el reconocimiento, incentivar ante el buen desarrollo de actividades y remuneración. (2020, p. 278)

El **desarrollo de las personas**, se fundamenta en formar al personal para que puedan enriquecer sus conocimientos, y estar preparado ante cualquier circunstancia que puede suceder permitiendo descubrir determinados aspectos. Al mismo tiempo brindarles todos los mecanismos para que ante un problema posean las actitudes necesarias para dar solución a problemas presentados, por ende, comprende una función importante del área de recursos humanos, la cual conlleva a los indicadores: capacitación y desarrollo del personal. (Chiavenato 2020, pp. 366-368) al mismo modo el autor, menciona al **mantenimiento de personas**, como la manera en retener al talento intelectual, lo que exige algunos cuidados, los cuales resaltan las relaciones laborales, seguridad e higiene lo que debe poseer como juicio el logro de funciones y al mismo tiempo la productividad.

Por último, la dimensión **monitoreo de personas**, se basa en dirigir la conducta de los empleados de la organización, todo ello está basada en el beneficio de las metas y objetivos de la organización, donde incluye los elementos de evaluación del personal, cumplimientos de labores, cumplimiento de metas. (Chiavenato, 2014, p. 504)

En el **desempeño laboral (DL)**, está comprendido por el rendimiento del colaborador, por la que posee una sucesión de criterios para considerar, mediante la cual se precisa el comportamiento que exponen los trabajadores en mención a la eficiencia del desarrollo de sus actividades encaminado a alcanzar los objetivos expuestos por la institución, el aspecto primordial del DL se halla la táctica individual

que realiza el colaborador para llegar a obtener los objetivos de la entidad, el desempeño involucra ciertos elementos como las competencias laborales, clima organizacional y trabajo en equipo. (Chiavenato, 2017)

Para Armijos et al. (2019) cada entidad cuenta con sin número de conflictos para ello debe de contar con personal calificado para dar solución, y tener una capacidad de respuesta a los problemas. Asimismo, Robbins y Timothy (2014) menciona, que las entidades del estado se encuentran orientadas al servicio y determina tres pautas fundamentales de conducta que forman el desempeño profesional; rendimiento de labores; civismo y carencia de producción.

Además, SERVIR (2016) toma al desempeño laboral como la “realización de funciones establecidas en un perfil de puesto o documento que vincule contractualmente al servidor”. También lo sustenta, la tasación de compromisos como peculiaridades de la conducta del servidor, coligados a la tarea y puesto del cargo que efectúa el trabajador.

En otro momento SERVIR (2020) considera al desempeño como “la actuación evidenciable de un/a servidor/a civil en un contexto laboral determinado y que constituye, en mayor o menor grado, un aporte al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales”. Así menciona que los empleados administrativos son aquellas personas que cumplen sus trabajos en las entidades y requieren estar capacitados por las responsabilidades que toman en la entidad; tiene que aportar su experiencia y conocimiento para perfeccionar la eficacia y rendimiento laboral.

Para Robbins (2017) “el desempeño laboral, son actividades que uno tiene que efectuar y está netamente dedicado, alcanzar el éxito, conteniendo las capacidades, destrezas, valores, cualidades” (p. 68). En la opinión de Salgado y Cabal (2014, p. 4), afirma que “cada trabajador se desempeñara en su cargo, y en el horario establecido”. Asimismo, Motowidlo y Kell (2014) indica al desempeño laboral como el cumplimiento de tareas trazadas en un periodo fijo, haciendo uso adecuado de los recursos y creando la maximización de la productividad de los trabajadores, y de la misma entidad.

En otro momento Robbins (2017), también señala que la evaluación de desempeño es importante, permitiendo facilitar información indispensable para tomar determinaciones con los recursos humanos, como ascensos, cambios o despidos; y al mismo tiempo admite reconocer insuficiencias de capacitación y desarrollo. El autor menciona que en la “actualidad las instituciones están orientadas en el servicio y contempla tres modelos de conducta que determinan al DL, tales como; desempeño de tareas, civismo, falta de productividad”. Es decir, el desempeño de los colaboradores es apreciado mediante la evaluación, para posteriormente establecer si el trabajador demuestra un desempeño bajo, medio o alto de acorde a ello es oportuno emplear estrategias de mejora según lo requiera.

Asimismo, Hacker (1994), citado por Pastor, (2018), señala que la teoría de Hacker “desempeño laboral y procesos de acción” es de corte con el conocimiento y fundamenta en el juicio de la información que solo este asociado con la conducta del colaborador en las instituciones públicas y privadas, esta teoría tiene aspectos frecuentes con otras teorías cognitivas de conducta, la discrepancia reside en que se aplica en el entorno laboral de las entidades. El Autor planteó dos aspectos, una se basa en la acción que nace desde un fin hasta un método, su realización y la retroalimentación posterior, y la segunda muestra la acción definida por los conocimientos que se proveen de modo bien ejecutados, donde la acción está dada por seis procesos: desplegar metas, colocación, procreación de métodos, iniciativa, realización y retroalimentación. (pp. 91-120)

Además, Campbell y Wiernik, señala que en el conocimiento descriptivo se almacena información en el cerebro de las personas a largo plazo, las habilidades y la estimulación, son prioridad para establecer conducta de, por la cual crea ocho mecanismos para desempeño de las personas, donde son: “rendimiento en el puesto de acuerdo a las funciones, beneficio de la tarea no específica del sitio de trabajo, beneficio de comunicación escrita y oral, demostración de empeño, sostenimiento de disciplina, proporcionar el desempeño de equipo y de los pares de liderazgo, dirección e inspección”. (2015, pp. 164 -167) En cuanto a los Servidores Públicos, Newstrom (2016) confirma que son aquellas personas que desempeñan sus ocupaciones en entidades públicas y que requieren estar

entrenados por la responsabilidad que ocupan en la entidad; tienen que contribuir su experiencia y conocimientos para optimar la calidad y desempeño laboral.

Sin embargo, SERVIR (2017) menciona a “la cultura organizacional como la esencia de cada entidad pública y está presente en las acciones que realizan sus servidores”. Si se gestiona adecuadamente, es una fortaleza para cualquier entidad, pues ayuda a sus miembros a identificarse con los propósitos estratégicos, facilitando la cohesión del grupo, y el logro de los objetivos. (p. 4)

Igualmente, el clima organizacional es fundamental para promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial a los servidores de la entidad. Al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas. (SERVIR, 2017, p. 10)

Teniendo en consideración todos los contextos, como dimensiones para la variable desempeño laboral la investigación considera: a la **competencia laboral** como una dimensión, haciendo referencia a las destrezas de los colaboradores en distintos contextos y con base en los requerimientos de calidad y también en los resultados esperados en sector público, las cuales debe de poseer: capacidad de análisis y solución de problemas, manejo de conocimientos y manejo de herramientas informáticas. (Chiavenato, 2019, p. 58) Por otro lado, la dimensión **clima organizacional**, en el sector público y privado es el conjunto de percepciones establecidas en emociones que muestra el colaborador en su lugar de trabajo, teniendo como indicadores el ambiente de trabajo y reconocimiento de logro por parte de los trabajadores. (pp. 49-50)

Por último, la dimensión **trabajo en equipo**, es fundamental dentro de una organización pública ya que permite que todos los miembros apunten al mismo objetivo y meta aportando sus conocimientos habilidades para llegar al mismo fin, apoyándose el uno al otro. Chiavenato (2017) el trabajo en equipo está compuesto por los indicadores, colaboración entre miembros de equipo, comunicación efectiva y capacidad para reconocer los logros del equipo de trabajo. (p. 107)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Teniendo en cuenta a Hernández Sampieri et al. (2014) la investigación **básica**, se encamina a la indagación de nuevos conocimientos hipotéticos a consecuencia de rectificar, extender y/o respaldar de manera óptima la teoría real (p. 49). La investigación fue de tipo básica, la cual se pretendió favorecer de carácter teórica con datos coherentes a las variables de investigación, y por ende extender su inteligencia.

Asimismo, se enmarcó en un **enfoque cuantitativo**, como señala Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), porque utiliza la recolección de datos para luego llevar a contrastar hipótesis con pie a comprobación numéricamente y análisis estadísticos por el investigador (pp. 5 - 6).

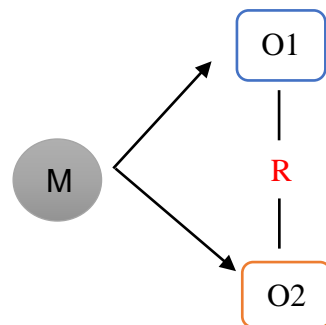
Según Rodríguez y Pérez (2017) menciona que el método deductivo parte de aseveraciones generales, se asentará afirmaciones particulares que emplean las reglas de la razón. En este estudio se utilizó el método deductivo porque se respetó las características generales del estudio hasta las particulares, tal como se demostró en la composición del planteamiento del problema, tanto antecedentes como en el marco teórico, donde se apreciado los insumos estudios que parte de lo internacional a nacional.

El **diseño** de la investigación fue **no experimental**, teniendo en cuenta a Hernández Sampieri et al. (2014) se realizó sin manejar las variables; abordado por el investigador solo se tomaron tal y como están, por ende, solo se observó el fenómeno de investigación en su forma original y luego se analizó. (p. 149)

De tal manera la **investigación fue de nivel correlacional** puesto que buscó determinar la relación de las variables. Teniendo en cuenta a Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) el estudio correlacional se encarga de medir la relación que tiene entre dos o más variables de estudio, para luego discrepar con las hipótesis trazadas por el investigador (p. 109).

Además, el estudio se enmarcó en una orientación cuantitativa, de diseño no experimental y de nivel correlacional, donde no se manipularon las variables de estudio de investigación mencionadas por el investigador, por ende, solamente se estableció la relación de las variables, que sus resultados se presentaron y al mismo tiempo se interpretó en tablas y figuras estadísticas, anticipado a la validez y seguridad de instrumentos de evaluación.

El diseño de la investigación seleccionado se esquematiza:



En el cual:

M = Muestra

O1 = Gestión de talento humano

O2 = Desempeño laboral

R = Relación

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable 1.** Gestión de talento humano

La confiabilidad del instrumento de la variable es buena con 0.950 según alfa de Cronbach (anexo 3)

- **Variable 2.** Desempeño laboral

La confiabilidad del instrumento de la variable es buena con 0.845 según alfa de Cronbach (anexo 3)

3.3. Población, muestra y muestreo.

Todo trabajo de investigación cuenta con una población donde el investigador tendrá que delimitarlo, dependerá de que tan grande o pequeña sea la población si es pequeña trabajar con la población censal (Fidias, 2016, p.83). Se trabajo con una población censal, constituida por los 60 servidores públicos entre hombres y mujeres que laboran en la GSRU, en la ciudad de Bagua Grande, ver anexo 8.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dicho por Arias Gonzales (2020) la técnica es la forma o la manera de obtener datos, para una investigación (p.54). Durante el proceso de la investigación se realizó el uso de técnica de la encuesta teniendo en cuenta la interacción de investigador en relación al estudio. Además, el instrumento de investigación a juicio de Arias Gonzales (2020, p. 54) sirve para recolectar información relevante de acuerdo a lo que el investigador desee, mediante cualquier recurso que anhele emplear para registrar la investigación.

Por lo que se formuló el cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable, el mismo que se validó por juicios de expertos conocedores en el tema, para ello se aplicó el cuestionario, el 1ro constituido por 30 ítems y 6 dimensiones y la 2da por 15 ítems distribuida por 3 dimensiones. Además, se ha sometido a un análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS, arrojando un nivel muy alto de fiabilidad para la 1ra variable de 0.950, y para la 2da variable de 0.845, ver anexo 3. También se formuló la ficha técnica del instrumento ver anexo 6.

3.5. Procedimientos

En relación a la problemática se realizó la investigación de bibliografías lo que permitió procesar y establecer la información teórica recogida, donde se desarrolló se edificó la operacionalización de variable, las mismas que permitió la construcción de instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos.

En base a Mousalli Kayat (2015) se usó el método deductivo puesto que partió de los rasgos generales a los particulares, totalmente como se ha demostrado en la redacción de planteamiento del problema, antecedentes, marco teórico donde ha estimado de lo internacional a lo nacional. Del mismo modo se aplicó el método analítico, para crear la base de datos se manipuló el Excel, en que se tuvo en cuenta el cuestionario que se aplicó para obtener datos que se procesaron en tablas y figuras estadísticas en el programa SPSS, los resultados que se obtuvo permitieron formular la discusión de resultados y conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

Según Ojeda et al. (2017) el aspecto ético en una investigación de estudio es un elemento determinante, que permitirá que el investigador pueda utilizar para respetar a las personas, mantener una justicia y autonomía, y la ayuda voluntaria o beneficencia. De acuerdo al estudio abordado los rasgos de la investigación se consideró los principios éticos de acuerdo a una conducta responsable en la investigación donde son servidores públicos, con una trayectoria profesional muy amplia y prestigiosas, donde esta investigación abordó la personalidad tanto de del investigador como de los servidores públicos de la GSRU.

Además, se tuvo el consentimiento oportuno de la entidad para la aplicación de los instrumentos, por ello se ha respetado la independencia cada trabajador; fue autónomo de consentir el llenado de las preguntas del cuestionario, por consiguiente, la información proporcional es cien por ciento confidencial. Finalmente, el trabajo se consideró la Guía de las Normas APA 7ª edición, en cumplimiento a lo establecido por la Universidad Cesar Vallejo. Mediante el principio ético de Beneficencia ayudó aclarar algunas dudas que pudiera tener los trabajadores de la entidad, al momento de realizar el llenado del cuestionario, además se utilizó el principio ético de Autonomía respetando la autonomía del personal de la entidad por optar por sus propias decisiones y criterios al responder el instrumento y por último se aplicó el principio ético de Justicia al momento de selección del personal se tuvo en cuenta a todos por igualdad ya que fue toda la población efecto de estudio.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión de talento humano en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba-Bagua Grande, 2021.

Tabla 1

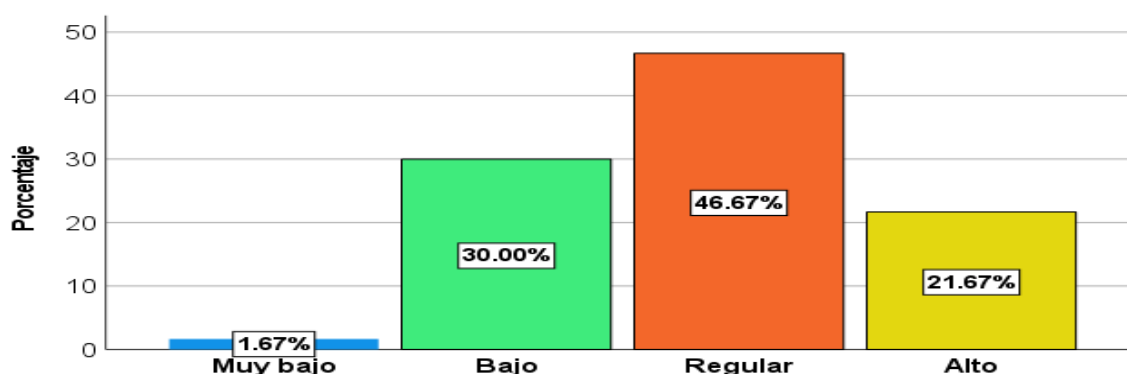
Variable gestión de talento humano

Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido
Muy bajo	1	1.7
Bajo	18	30.0
Regular	28	46.7
Alto	13	21.7
Total	60	100.0

Nota: SPSS Statistics

Figura 1

Variable gestión de talento humano



Nota: SPSS Statistics.

Se muestra que el 46.67% de los servidores públicos encuestados contestaron que el nivel de gestión de talento humano es regular; mientras 30.00% afirma que el nivel es bajo; por lo que el 21.67% afirma el nivel alto. Solo el 1.67% contestaron que es muy baja. Esto representa, que el personal a cargo de efectuar la contratación ejecuta un trabajo regular; se sugiere que debe tomar en cuenta el perfil del puesto; inducir al personal; manejar una política remunerativa; por ende, articular estrategias orientadas a que el personal y equipos de trabajo se potencien, y se comprometa a desarrollar mejor su labor.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 2

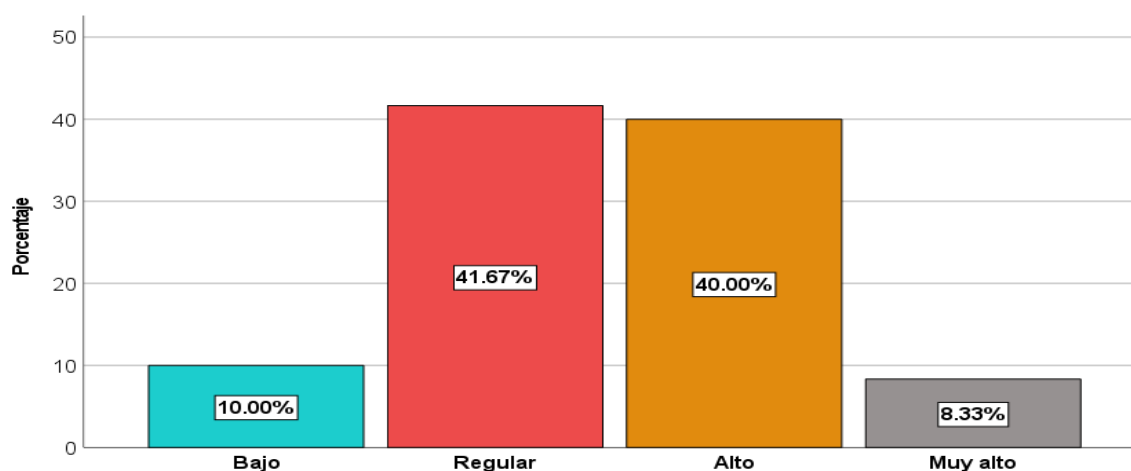
Variable desempeño laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje válido
Bajo	6	10.0
Regular	25	41.7
Alto	24	40.0
Muy alto	5	8.3
Total	60	100.0

Nota: SPSS Statistics.

Figura 2

Variable desempeño laboral



Nota: SPSS Statistics.

Se presenta que el 41.67% de los servidores públicos encuestados expresan un nivel regular de desempeño de la GSRU; el 40.0% expresa un nivel bueno y el 10.00% expresa un nivel bajo; y tan solo 8.33% expreso un nivel muy alto. Ante ello la entidad debe gestionar de forma asertiva a su colaborador, debe aplicar un plan incentivos motivación tanto personal como profesional; distribuir funciones de acuerdo al perfil y acorde a sus capacidades y destrezas. En este caso si la entidad tomo énfasis en los aspectos mencionados permitirá mejorar el rendimiento laboral.

Objetivo específico 3

Establecer la relación de la gestión de talento humano y las competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 3

Tabla cruzada del objetivo específico 3.

		Competencias laborales					Total	
		Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Gestión de talento humano	Muy bajo	Observado	0	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
	Bajo	Observado	2	1	8	7	0	18
		% del total	3.3%	1.7%	13.3%	11.7%	0.0%	30.0%
	Regular	Observado	2	1	6	17	2	28
		% del total	3.3%	1.7%	10.0%	28.3%	3.3%	46.7%
	Alto	Observado	0	0	4	6	3	13
		% del total	0.0%	0.0%	6.7%	10.0%	5.0%	21.7%
	Total	Observado	4	2	18	30	6	60
		% del total	6.7%	3.3%	30.0%	50.0%	10.0%	100.0%

Nota: SPSS Statistics.

Se presenta los resultados de tabla, donde se observa que, de 60 servidores públicos de la GSRU, un 28.3% menciona que, a medida que se aplique de forma regular la gestión de talento humano, poseerá una influencia alta en las competencias laborales del personal. Con ello se llegó a responder al objetivo específico.

Objetivo específico 4

Establecer la relación de gestión de talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 4

Tabla cruzada del objetivo específico 4.

			Clima organizacional			Total	
			Bajo	Regular	Alto		
Gestión de talento humano	Muy bajo	Observado	1	0	0	1	
		% del total	1.7%	0.0%	0.0%	1.7%	
	Bajo	Observado	12	6	0	18	
		% del total	20.0%	10.0%	0.0%	30.0%	
	Regular	Observado	8	18	2	28	
		% del total	13.3%	30.0%	3.3%	46.7%	
	Alto	Observado	1	6	6	13	
		% del total	1.7%	10.0%	10.0%	21.7%	
	Total		Observado	22	30	8	60
			% del total	36.7%	50.0%	13.3%	100.0%

Nota: SPSS Statistics.

De acuerdo a los resultados de tabla 4, se observa que, de 60 servidores públicos de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, un 30.0% menciona que, a medida que se aplique de forma regular la gestión de talento humano, poseerá una influencia regular en el clima organizacional del personal. Con ello se llegó a responder al objetivo específico.

Objetivo específico 5

Establecer cuál es la relación de la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 5

Tabla cruzada del objetivo específico 5.

			Trabajo en equipo					
			Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Gestión de talento humano	Muy bajo	Observado	0	0	1	0	0	1
		% del total	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	1.7%
	Bajo	Observado	1	3	12	2	0	18
		% del total	1.7%	5.0%	20.0%	3.3%	0.0%	30.0%
	Regular	Observado	2	1	14	11	0	28
		% del total	3.3%	1.7%	23.3%	18.3%	0.0%	46.7%
	Alto	Observado	0	2	6	4	1	13
		% del total	0.0%	3.3%	10.0%	6.7%	1.7%	21.7%
	Total	Observado	3	6	33	17	1	60
		% del total	5.0%	10.0%	55.0%	28.3%	1.7%	100.0%

Nota: SPSS Statistics.

De acuerdo a los resultados de tabla 5, se observa que, de 60 servidores públicos de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, un 23.3% menciona que, a medida que se aplique de forma regular la gestión de talento humano, poseerá una influencia regular en el trabajo en equipo del personal. Con ello se llegó a responder al objetivo específico.

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 6

Tabla cruzada del objetivo general.

			Desempeño laboral				Total	
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto		
Gestión de talento humano	Muy bajo	Observado	0	0	1	0	1	
		% del total	0.0%	0.0%	1.7%	0.0%	1.7%	
	Bajo	Observado	3	14	1	0	18	
		% del total	5.0%	23.3%	1.7%	0.0%	30.0%	
	Regular	Observado	3	7	17	1	28	
		% del total	5.0%	11.7%	28.3%	1.7%	46.7%	
	Alto	Observado	0	4	5	4	13	
		% del total	0.0%	6.7%	8.3%	6.7%	21.7%	
	Total		Recuento	6	25	24	5	60
			% del total	10.0%	41.7%	40.0%	8.3%	100.0%

Nota: SPSS Statistics.

De acuerdo a los resultados de tabla 5, se observa que, de 60 servidores públicos de la GSRU, un 28.3% menciona que, a medida que se aplique de forma regular la gestión de talento humano, el desempeño laboral de los trabajadores será despliega un nivel alto. Con ello se llegó a responder al objetivo general.

Prueba de normalidad

Ho: Los datos examinados persiguen una distribución normal.

H1: Los datos examinados no siguen una distribución normal.

Tabla 7

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	.244	60	<.001	.841	60	<.001
Desempeño laboral	.239	60	<.001	.861	60	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: SPSS Statistics 28.

Por lo que la cantidad encuestados es superior a 50, se tomó en consideración a Kolmogorov - Smirnov^a, por lo que; arrojo una significancia para las variables es inferior a 0.05; por lo que acepta que; H1 lo que expresa, los datos examinados no siguen una distribución normal. Por lo tanto; para contrastar las hipótesis se aplicará la prueba de correlación Rho de Spearman.

Hipótesis general

Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Hipótesis nula

No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	1.000	.483**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	60
Rho de Spearman	Desempeño laboral	.483**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	60

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

Nota: SPSS Statistics.

Se expone la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral, en la cual, por medio del análisis estadístico Spearman obtuvo el coeficiente de correlación 0.483** lo que significa una correlación positiva moderada entre las variables; según afirma Hernández et al. (2014) y el nivel de sig. es (<0.001) es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis. Lo que señala que si la entidad fomenta una buena GTH en cada etapa el personal a consecuencia de ello van poseer un mejor rendimiento laboral.

Hipótesis específica 1

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 1.

		Gestión de talento humano	Competencias laborales
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.249
	Sig. (bilateral)	.	.055
	N	60	60
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	.249	1.000
	Sig. (bilateral)	.055	.
	N	60	60

Nota: SPSS Statistics 28.

Se observa que, el nivel de sig. (0.055) es menor a 0.05, por lo que: existe una relación positiva entre la gestión de talento humano y competencias laborales. Además, el coeficiente de correlación Spearman es de (0.249) positiva tal como afirma Hernández et al. (2014). La entidad debe aplicar un sinnúmero de procesos adecuados, para conseguir excelentes resultados en la gestión de talento humano, el personal va demostrar ser competitivo dentro de la institución y afrontar los cambios del entorno.

Hipótesis específica 2

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 2.

			Gestión de talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	.565**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	.565**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	60	60

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

Nota: SPSS Statistics.

El nivel de significancia (<.001) es menor a 0.05, por lo que: existe una relación positiva considerable entre la gestión de talento humano y clima organizacional. Con un coeficiente de correlación significativa de (0.565**) en opinión de Hernández et al. (2014). Es decir; si la entidad posee un GTH bueno permitirá contar con un clima organizacional agradable permitiendo desarrollar mejor las actividades, mejorar la productividad, compromiso y motivación.

Hipótesis específica 3: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 3.

			Gestión de talento humano	Trabajo en equipo
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	.233
	Gestión de talento humano	Sig. (bilateral)	.	.073
		N	60	60
		Coefficiente de correlación	.233	1.000
	Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	.073	.
		N	60	60

Nota: SPSS Statistics.

Se observa en la tabla que, el nivel de sig. (0.073) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por ello: existe una relación positiva entre la gestión de talento humano y trabajo en equipo. Además, el coeficiente de correlación es (0.233) positiva en opinión de Hernández et al. (2014). Es decir, contar con el talento humano idóneo en la entidad contribuirá a obtener los objetivos, metas conjuntamente con un trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

En las últimas décadas se está enfatizando a la GTH como un eje primordial para las entidades, por lo que permita poseer con el personal idóneo para llegar obtener las metas trazadas, y por el efecto que pueda poseer en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo consiguiente, la investigación tiene como meta determinar si las variables poseen relación entre sí en los colaboradores de la GSRU.

Según los resultados estadísticos extraídos en la tabla 1 de la identificación del nivel de la variable gestión de talento humano se expone que 46.67% de los servidores públicos encuestados contestaron que el nivel de gestión de talento humano es regular; mientras 30.00% afirma que el nivel es bajo; por lo que el 21.67% afirma el nivel alto. Solo el 1.67% contestaron que es muy baja. Esto representa, que el personal a cargo de efectuar la contratación ejecuta un trabajo regular; se sugiere que debe tomar en cuenta el perfil del puesto; inducir al personal; manejar una política remunerativa; por ende, articular estrategias orientadas a que él personal y equipos de trabajo se potencien, y se comprometa a desarrollar mejor labor.

Estos resultados se asemejan con estudio de Torres Cortés (2019) llegando al resultado que no existe una buena comunicación entre los trabajadores de las diferentes áreas de la entidad, conllevando a escasas en tomar decisiones, la misma que existe una GTH regular en la institución; además no se coincide con Suárez Coronado (2017) en su investigación, llego a concluir que la gestión de talento humano en la entidad se halla normalizado por lo que busca el bienestar profesional, por lo que el talento humano no toma interés por ser competitivo que el personal es permanente.

Además, teóricamente Chiavenato (2020) indica que la gestión de talento humano, involucra la coordinación de la colaboración de personas para obtención de objetivos y metas de la entidad. Los administradores de los distintos niveles tienen el deber de interesarse por la administración del recurso humano. De tal forma que abarca el aspecto del empleado, por lo que el trabajador debe quedar

satisfecho con la merced que le brinda la entidad, asimismo, la gestión de capital humano se orienta en el progreso de los colaboradores.

Por lo que señala que la variable se procura bajo algunos procesos tales como Incluir personas: en esta sucesión comprende; Reclutamiento: permite atraer nuevos talentos a la empresa, al encontrarse dos tipos de reclutamiento el interno y el externo, también menciona el proceso de colocar personas: se basa en incorporar al nuevo trabajador en su puesto, proveer sus tareas y evaluar su rendimiento, por lo que compensar a las personas: son elementos primordiales para estimular a personas; implica recompensas; remuneración; merced social, siempre que las metas de la empresa sean logradas, además el progreso de las personas se ha dado para capacitar y perfeccionar al personal profesional y técnico, implica educación, ascenso de las personas, métodos de desarrollo, de cambio, de comunicación.

También se basa en conservar personas, se utiliza este para crear necesidades del medio y de conductas agradables para realizar las tareas de las personas, y finalmente se debe realizar el monitoreo de personas como el método manejado a dar seguimiento a las labores de los colaboradores y probar resultados, todo ello conlleva a favor de los empleados, por el cual permite obtener una retroalimentación para mejorar de manera profesional. También se podría presumir que la GTH en la entidad es regular por el tan solo hecho que el personal no está conforme en las labores que realiza o requieren capacitación para potenciar sus conocimientos.

Además, los resultados estadísticos conseguidos en la tabla 2 de la identificación de los niveles de la variable desempeño laboral se muestra que el 41.67% de los servidores públicos encuestados expresan un nivel regular de desempeño de la Gerencia Sub Regional Utcubamba; el 40.0% expresa un nivel bueno y el 10.00% expresa un nivel bajo; y tan solo 8.33% expreso un nivel muy alto. Ante ello la entidad debe gestionar de forma asertiva a su colaborador, debe aplicar un plan incentivos motivación tanto personal como profesional; distribuir funciones de acuerdo al perfil y acorde a sus capacidades y destrezas.

Estos resultados coincide con la investigación de Durango Jiménez (2020) que tuvo como resultado que no existe un buen clima laboral, en donde muchos de ellas estaban tensos por no contar con estabilidad laboral, pero ello no afecta en su desempeño laboral arrojando 90%, el personal con varios años de experiencia conoce muy bien sus funciones y obligaciones, por consiguiente, Armendáriz Larreátegui (2018) en su investigación se llega a coincidir lo que las actividades a menudo son repetitivas, conllevando al estrés profesional porque afecta al desempeño laboral.

En la misma línea Odicio Manrique y Sánchez Culqui (2019) en su investigación, llegó al resultado que la estimulación y desempeño de las personas de la empresa son dependientes de una forma significativamente alta en la estadística, que el personal se encuentra desmotivado por lo que su desempeño es bajo. Se asemeja a de Vélez Ochoa (2018) en su investigación llegó a los resultados que el 19% se encuentra insatisfecho en su trabajo, los aspectos que afectan ello es una falta de capacitación e incentivos, motivación, desinterés en su lugar de trabajo, puesto no obliga a superarse.

Finalmente, también coincide con Mariño Villafuerte (2018) en su estudio ha llegado a los resultados obtenidos de la variable de preparación por capacidades tenemos que la identificación con la entidad llegó al 8,2%; de porcentaje alineando al beneficio y liderazgo un 10,2%; comunicación e intelecto razonado un 8,2% y progreso de individuos el 16,3% basándose en cumplir los objetivos trazadas e avisando a los trabajadores sobre el avance cogido, consiguiendo mayor índice de beneficio en una altura recíproca entre las personas, contribuyendo al trabajo en equipo, e integrando al talento humano y comprometiendo al logro de objetivos.

Teóricamente para Hacker (1994), citado por Pastor (2018), señala que la teoría de Hacker desempeño laboral y procesos de acción es de corte con el conocimiento y fundamenta en el juicio de la información que solo este asociado con la conducta del individuo, esta teoría tiene aspectos frecuentes con otras teorías cognitivas de conducta, la discrepancia reside en que se aplica en los entornos laboral de las organizaciones. Planteo dos aspectos, una se basa en la acción que nace desde un fin hasta un método, su realización y la retroalimentación

posterior, y la segunda muestra la acción esta definitiva por lo conocimientos que se proveen de modo bien ejecutados, donde la acción está dada por seis procesos: desplegar metas, colocación, procreación de métodos, iniciativa, realización y retroalimentación.

En cuanto a los resultados de la hipótesis general, en la tabla 6 se expone la relación entre la GTH y desempeño laboral de los servidores públicos en la GSRU–Bagua Grande, 2021 en la cual, por medio del análisis estadístico Spearman obtuvo el coeficiente de correlación 0.483** lo que representa una correlación positiva moderada entre las variables; y el nivel de sig. es (<0.001) es menor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis. Lo que señala que si la entidad fomenta una buena GTH en cada etapa el personal a consecuencia de ello van poseer un mejor rendimiento laboral. Situación parecida a la Marcelo Matías (2019) en su investigación llegó al resultado de una correlación de Spearman de 0,550., lo que se obtiene como resultado que existe una correlación significativamente alta, por ende, existió una correlación significativa entre las variables del estudio.

También, se coincide con el autor por lo que utilizó el Spearman Prado Chávez (2019) en su investigación llegando al resultado que el desempeño laboral y gestión de talento humano tiene una relación alta entre las variables arrojando un nivel 0,934. De la misma forma teóricamente planteado por, Vallejo Chávez (2016) indica que la gestión de talento humano, involucra la coordinación de la colaboración de personas para obtención de objetivos y metas de la entidad. Los administradores de los distintos niveles tienen el deber de interesarse por la administración de recurso humano. De tal forma que abarca el aspecto del empleado, por lo que el trabajador debe quedar satisfecho con lo merced que le brinda la entidad, además la gestión de capital humano se orienta en el progreso de los colaboradores.

Según resultados de la hipótesis específica 1, se obtuvo el nivel de sig. (0.055) es menor a 0.05, por lo que: existe una relación positiva moderada entre la gestión de talento humano y competencias laborales. Además, el coeficiente de correlación Spearman es de (0.249) positiva, la entidad debe aplicar un sin número de procesos adecuados, para obtener mejores resultados en la gestión de talento humano, el personal va demostrar ser competitivo dentro de la institución y afrontar a los

cambios del entorno. Se discrepa con Burneo Alvarón, (2017) en su investigación concluyo que coexiste una relación significativa positiva entre las variables, donde el GTH es eje principal en la conducta, destreza, y tiene la capacidad de obtener buenos resultados.

Por ende, teóricamente, Koontz et. (2014) apareció la teoría de relaciones humanas, se enfatiza en el vínculo interpersonal en la institución; ante ello aparece la conducta organizacional, ante ello se estableció los elementos de esta teoría que han estado asociados a los tiempos actuales de competencia creando nuevas orientaciones la GTH, se relaciona a los procesos que forman parte de un nuevo ingreso de personal a la organización. Chiavenato señala que la que la competencia laboral, hacen referencia a las habilidades capacidades, destrezas de la persona como profesional para destacarse dentro de una organización, esto permite llegar a alcanzar una ventaja competitiva frente a otras.

En cuanto a los resultados de la hipótesis específica 2, en la tabla 10, el nivel de sig. ($<.001$) es menor a 0.05, por lo que: existe una relación positiva considerable entre la gestión de talento humano y clima organizacional. Con un coeficiente de correlación significativa de (0.565^{**}). Es decir; si la entidad posee una gestión de talento humano bueno permitirá contar con un clima organizacional agradable permitiendo desarrollar mejor las actividades, mejorar la productividad, compromiso y motivación. Así como manifiesta Rosas Córdova (2019) en su estudio se coincide al resultado de la investigación obtuvo que existe una correlación significativa positiva entre las variables, obteniendo un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,518.

Según en la teoría de Taylor (2015) a partir del punto de vista humanista, con proposiciones a favor de recursos humanos, se logrará aumentar el rendimiento mediante la motivación económica para el personal, e inmediatamente optimizar el logro de objetivos, esta teoría de relaciones humanas, se enfatiza en el vínculo interpersonal en la institución; ante ello aparece la conducta organizacional. Para Chiavenato (2017) es estimado en el sector público y privado como conjunto de percepciones establecidas en emociones que muestra el colaborador en su lugar de trabajo, teniendo como indicadores el ambiente de trabajo y reconocimiento de

logro por parte de los trabajadores. Y al mismo tiempo para SERVIR (2017) el clima organizacional permite promover un ambiente de trabajo agradable que lleve a desarrollar el potencial a los servidores de la entidad. Al gestionar el clima organizacional, las entidades públicas pueden desarrollar planes de acción que contribuyan a incrementar la motivación y el compromiso de las personas

Finalmente, en cuanto al resultado de la hipótesis específica 3, en la tabla 11; el nivel de significancia (0.073) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, por ello: existe una relación positiva entre la gestión de talento humano y trabajo en equipo. Además, el coeficiente de correlación es (0.233) positiva. Es decir, contar con el talento humano idóneo en la entidad contribuirá a obtener los objetivos, metas conjuntamente con un trabajo en equipo.

Hay una coincidencia con Cabrera Herrera (2021) en su investigación, concluye que existe una correlación significativa alta en las variables de estudio, y además concluye que el trabajo en equipo en la entidad es regular por lo que se ha determinado tomar más énfasis en la GTH. Teóricamente Chiavenato (2017) el trabajo en equipo es de base fundamental dentro de una organización pública ya que permite que todos los miembros apunten al mismo objetivo y meta aportando sus conocimientos habilidades para llegar al mismo fin, apoyándose el uno al otro.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se concluye que se identificó el nivel de gestión de talento humano en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021, manifestaron que la gestión de talento humano es regular, lo que indica que las dimensiones e indicadores de la variable no se están desarrollando de manera adecuada generando una serie de deficiencias afectando al servidor público, por lo que la entidad no realiza un proceso adecuado a la contratación de personal, así mismo no se está descubriendo las habilidades que tienen, para mejorar el funcionamiento de la entidad y además la entidad no da a conocer los documento de gestión al personal nuevo.
- 2) Se concluye que se identificó que el nivel de desempeño laboral en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021, manifestaron que el desempeño laboral es regular, todo ello debido a las deficiencias presentadas en la gestión de talento humano, lo que obstaculiza al servidor desempeñarse debidamente en sus actividades diarias, cuidando los recursos y al mismo tiempo respetando los plazos establecidos.
- 3) Se alcanzo a determinar que existe una correlación positiva moderada entre la GTH y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba- Bagua Grande, 2021, arrojando un coeficiente de correlación Spearman 0, 483** y una Sig. <0.001, de esta manera si la entidad fomenta una buena gestión de talento humano a consecuencia de ello van poseer un mejor desempeño laboral.
- 4) Se concluye que se estableció que existe una correlación positiva entre la gestión de talento humano y las competencias laborales de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba- Bagua Grande, 2021, obteniendo un coeficiente de correlación Spearman 0.249 y una sig. 0.055, lo que indica que la entidad no está desarrollando una gestión de talento humano eficiente por lo que las competencias laborales no son tan buenas.

- 5) Se concluye que se estableció que existe una correlación positiva significativa entre la gestión de talento humano y clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba- Bagua Grande, 2021, arrojando un coeficiente de correlación Spearman 0.565** y una Sig. <.001, por lo que si hay una mejor GTH el nivel de clima organizacional mejorara.
- 6) Se estableció que existe una correlación positiva entre la gestión de talento humano y trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba- Bagua Grande, 2021, arrojando un coeficiente de correlación Spearman de 0.233 y un sig. 0.073, por lo que si la institución cuenta con el personal idóneo permitirá trabajar conjuntamente en equipo, y al mismo tiempo llegar a lograr los objetivos de la entidad, de igual forma si se mejora la GTH mejorar también el trabajo en equipo.

VII. RECOMENDACIONES

1. El jefe del área de recursos humanos de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, en el proceso de contratar al personal se debe realizar considerando al MPP de la entidad, con el fin de realizar una contratación adecuada.
2. El jefe del área de recurso humano de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, debe brindar capacitaciones a todos los colaboradores de forma frecuente, acerca de temas tales como efectividad en el tiempo, apropiado manejo de los recursos, relaciones laborales, trabajo en equipo, etc., lo que ayudara a mejorar el desempeño laboral.
3. El gerente de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, debería establecer políticas de capacitación para enriquecer el intelecto de su personal y obtener mejores resultados en cuanto al desempeño laboral.
4. El gerente de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, debe seguir mejorando el clima organizacional brindarle al colaborador incentivos de acuerdo al nivel de desarrollo profesional, o de alguna manera con algún obsequio, por lo que el colaborador se sentirá más motivado en desarrollarse y por ende emplearlo en la entidad.
5. El gerente de la Gerencia Sub Regional Utcubamba, debe dar a conocer los objetivos, misión, visión por parte de la entidad a los trabajadores y los mecanismos para poder llegar a lograrlos a beneficio de la entidad, y así trabajar en una misma orientación.

REFERENCIAS

- Arias Gonzales (2020). *Proyecto de tesis Guía para la elaboración*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Armar, Llanos, y Traverso (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC: Ecuador.
- Armendáriz Larreátegui (2018). *Las actividades repetitivas en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Provincial de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio: Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28325>
- Armijos, Bermúdez y Mora (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad, volumen 11* (numero 4) 7-(4), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Burneo Alvarón (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio: UPT-Institucional. <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/485>
- Cabrera Herrera (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio: UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56299>
- Calderón (2014). *Gerencia del talento humano en el sector público: análisis en entidades públicas de Manizales, Pereira y Armenia*, 17 (28), pp. 71-90, Colombia.
- Campbell y Wiernik (2015). The Modeling and Assesment of Work Performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 47-74.
- Chiavenato (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial Mc Graw-Hill.

- Chiavenato (2017). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Chiavenato (2019). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*(10ªedición). México: Mc Graw Hill.
http://www.sancristoballibros.com/libro/administracion-de-recursos-humanos_73743
- Chiavenato (2020). *Gestión del talento humano*. (5° Ed.). España: McGraw-Hill.
- Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundia, y Mateus (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*. 34(1), 24-35.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii041118.pdf>
- Diario Jerez. (16 de enero de 2021). *Cómo adaptar la evaluación del desempeño laboral al teletrabajo*. https://www.diariodejerez.es/jerez/adaptar-evaluacion-desempeno-laboral-teletrabajo_0_1537946496.html
- Diario Semana (2020). *Gestión del talento humano, clave para lograr el éxito en las compañías*. <https://www.semana.com/economia/articulo/gestion-del-talento-humano-clave-para-lograr-el-exito-en-las-companias/202029/>
- Díaz (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Revista de La Construcción*. VI, 45–62.
- Durango Jiménez (2020). Análisis de la incidencia del clima organizacional en el desempeño del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Guayaquil. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio: Repositorio Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15089>
- Fidias (2016). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
- Forum (septiembre de 2017). *The Global Human Capital Report 2017*.
- González y Montejo (2017). La gestión de capital humano por competencias laborales de los profesores universitarios con un enfoque estratégico. *Revista COFIN Habana*, 11(1), 1-11.

- Hacker (1994). *Action theory and occupational psychology*. The German Journal of Psychology
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.
- Koontz, Weihrich y Cannice (2014). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. (14 Ed). Editorial Mc Graw Hill.
<https://xdocs.net/documents/administracion-14-ed-harold-koontz-weihrich-y-cannice-marcia-c--5c2a7545a057f#>
- Ley N° 30057. (2021). *Ley del servicio Civil*.
- Marcelo Matías (2019). *Gestión de talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio: UNDAC-Institucional.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/877>
- Mariño Villafuerte (2018). *Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio: Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28316>
- Montoya Agudelo y Boyero Saavedra (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 20, núm. 2, 1-20.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Motowidlo y Kell (2014). Job performance. *Handbook of Psychology, 12: Industrial and Organizational Psychology*. 82-103

- Mousalli Kayat (2015). *Métodos y diseños de investigación cuantitativa*. Lima, Perú.
www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Musa Ammar (2017), Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*. 40(88), 148-165.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>
- Newstron (2016). *Comportamiento Humano en el trabajo*. (13 Ed.). México: McGraw - Hill.
- Odicio Manrique y Sánchez Culqui (2019). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Subregional Alto Amazonas – Loreto 2013*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio: UCV-Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29016>
- Ojeda, Machado y Pintado. (2017). *La ética en la investigación*. Caracas, Venezuela. *Revista telos*. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318750010.pdf>
- Prado Chávez (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio: UNE-Institucional. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4612>
- Ramírez, Espíndola, Ruiz y Hugueth (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Robbins (2017). *Fundamentos de la Administración*. (17va ed.). México: Pearson.
- Robbins y Timothy (2014). *Comportamiento Organizacional*. (15va ed.). México: Editorial Pearson Education.
- Rodríguez y Pérez (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento* *Revista Escuela de Administración de Negocios*.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

- Rosas Córdova (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral: Caso gobierno regional Pasco – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio: UNDAC-Institucional. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/823>
- Resolución directoral N°006-2016-JUS/DGDOJ. (2016, 08 de junio). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público*. Lima.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°030-2016-SERVIR-PE. (2016, 13 de agosto). *Directiva que desarrolla la gestión de la capacitación en las entidades públicas*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°141-2016-SERVIR-PE. (2016, 08 de agosto). *Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°150-2017-SERVIR-PE. (2017, 24 de agosto). *Guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°68-2020-SERVIR-PE. (2020, 27 de agosto). *Formalizan la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Resolución De Presidencia Ejecutiva N°000069-2021-SERVIR-PE. (2021, 13 de abril). *Determinación de la Dotación de las Entidades*. Lima: Autoridad Nacional del Servicio Civil.
- Salgado y Cabal (2014). 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*, vol. 27, 27(2), 75-91. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622011000200001&lng=es&tlng=es
- Sanabria (2015). *Gestión estratégica de talento humano en el sector público*. (1ra ed.). Editorial Kimpres S. A. S. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzY>

V83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf

Suárez Coronado (2017). *El derecho administrativo laboral y su aplicación en la gestión del talento humano del sector inclusión social y reconciliación de la administración pública nacional*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio: UNC.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62351>

Taylor (2015). *The principles of scientific management*. Ezreads Publications, Llc.
<https://www.amazon.com/-/es/Frederick-Winslow-Taylor/dp/9333378189>

Tejedor y García Valcárcel (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, vol.68, n°247,2010, págs.439-459.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3300545>

Torres Cortés (2019). *Plan de automatización de procesos para mejorar la gestión del talento humano de la Dirección de producción del Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio: Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29349>

Vallejo Chávez (2016). Gestión del talento humano.
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vélez Ochoa (2018). *Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián*. [tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato.] Repositorio: Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28320>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	
V.1. Gestión del talento humano.	La GTH., se debe de seguir muy detallista cada paso o proceso para que deben de seguir cada entidad al momento de querer incluir un nuevo personal, y al personal permanente motivarle, brindarle capacitación, brindar al personal un clima y una cultura laboral agradable, permitiendo desarrollar todas las habilidades destrezas que cuenta cada	Conjunto de acciones que colocan en marcha y movilizan a Los individuos dotadas de habilidades actitudes, conocimientos, competencias donde una organización requiere para conseguir sus fines y objetivos.	Admisión de Personas	Reclutamiento de individuos.	Escala ordinal	
				Selección de individuos.		
			Colocar personas.	Orientación a los individuos.		Siempre (5)
				Evaluación de desempeño.		
			Recompensa de las personas	Recompensa o reconocimiento ante un trabajo cumplido.		Casi siempre (4)
				Incentivos por parte de la institución, ante el buen desarrollo de las funciones.		
				Remuneración		
			Desarrollo de las personas	Capacitación del personal		Casi nunca (2)
				Desarrollo del personal		
				Relaciones laborales.		Nuca (1)

	integrante de la entidad. (Chiavenato 2020)		Mantenimiento de las personas	Seguridad en el trabajo Higiene en el trabajo	
			Monitoreo de las personas.	Cumplimiento de objetivos. Cumplimiento de labores.	
V.2. Desempeño laboral	Es el empuje del colaborador que trabaja centralmente en la empresa, por ende, es primordial en la empresa, trabajando las personas con una gran encaje y satisfacción profesional. (Chiavenato, 2017)	Conjunto de actitudes y comportamientos que demuestran los trabajadores mediante el desarrollo de sus funciones.	Competencias laborales	Capacidad de análisis y solución de inconvenientes.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nuca (1)
				Manejo de conocimientos.	
				Manejo de herramientas informáticas.	
			Clima organizacional	Reconocer los logros de los trabajadores	
				Ambiente de trabajo	
			Trabajo en equipo	Colaboración entre los miembros de equipo.	
Capacidad para reconocer los logros del equipo.					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

❖ Instrumento de medición de la variable gestión de talento humano.

Estimado amigo(a). A continuación, te presentamos un cuestionario referido para la variable **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**, te solicitamos responder con objetividad, sus respuestas se manejarán con la mejor confidencialidad, por lo cual debe marcar con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

Se ha considerado las siguientes escalas: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; y, (5) Siempre.

N°	Dimensión 1: Admisión de Personas	1	2	3	4	5
1	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?					
2	¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?					
3	¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?					
4	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas?					
5	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?					
Dimensión 2: Colocar personas.		1	2	3	4	5
6	¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?					
7	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?					

8	¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: ¿funciones, relaciones con otros?					
9	¿Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir?					
10	¿Se realiza evaluaciones de desempeño en los colaboradores?					
Dimensión 3: Recompensa de las personas		1	2	3	4	5
11	¿Considera Ud. que a los trabajadores de la entidad se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?					
12	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades?					
13	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?					
14	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?					
15	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?					
Dimensión 4: desarrollo de personas		1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?					
17	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?					
18	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?					
19	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?					
20	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?					
Dimensión 5: mantenimiento de las personas		1	2	3	4	5

21	¿Los colaboradores mantienen una buena relación laboral?					
22	¿Las relaciones laborales permiten desempeñarte mejor?					
23	¿Las comunicaciones de los colaboradores y jefes son horizontales?					
24	¿Se cuenta con todas las condiciones de seguridad en el trabajo?					
25	¿Se cuenta con todas las condiciones de higiene en el trabajo?					
Dimensión 6: Monitoreo de las personas		1	2	3	4	5
26	¿Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a los objetivos trazadas?					
27	¿Se logra todos los objetivos propuestos por los colaboradores de la entidad?					
28	¿Cree usted que cumple con sus tareas?					
29	¿Se realiza seguimiento de las actividades del personal?					
30	¿Se evalúa el rendimiento de actividades del personal?					

❖ **Instrumento de medición de la variable desempeño laboral.**

Estimado amigo(a). A continuación, te presentamos un cuestionario referido para la variable **DESEMPEÑO LABORAL**, te solicitamos responder con objetividad, sus respuestas se manejarán con la mejor confidencialidad, por lo cual debe marcar con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem.

Se ha considerado las siguientes escalas: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi siempre; y, (5) Siempre.

N°	Dimensión 1: Competencias laborales	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que tiene capacidad de análisis y solución de problemas?					
2	¿Considera usted que tiene capacidad de manejo de herramientas informáticas?					
3	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad?					
4	¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?					
5	¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?					
Dimensión 2: Clima organizacional		1	2	3	4	5
6	¿Se reconoce el logro de objetivos de los trabajadores en la entidad?					
7	¿Cree usted que existe un buen ambiente de trabajo?					
8	¿Cree usted que es importante la iniciativa en la institución?					
9	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?					
10	¿Es usted eficiente en su rendimiento laboral?					
Dimensión 3: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
11	¿Usted tiene claras las responsabilidades individuales por parte del equipo?					
12	¿Tiene usted facilidades de comunicación en el trabajo?					

13	¿Crees usted que las decisiones tomadas por consenso son fundamentales?					
14	¿Usted genera alternativas de solución ante los problemas presentados?					
15	¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?					

Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento

Validación por el primer experto.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr/ Mg: Dr. **Jorge Luis ALBARRAN GIL.**

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de **maestro en gestión pública.**

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

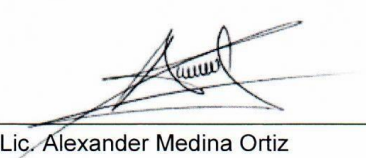
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma


Lic. Alexander Medina Ortiz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba-Bagua Grande

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión de talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento de individuos.	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?	X		X		X		X				
			¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?	X		X		X		X				
			¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	X		X		X		X				
			¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas?	X		X		X		X				
	Colocar personas	Orientación a los individuos	¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?	X		X		X		X				
			¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?	X		X		X		X				
	Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?	X		X		X		X				
			¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros?	X		X		X		X				
			¿Se realiza evaluaciones de desempeño en los colaboradores?	X		X		X		X				
			¿Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir	X		X		X		X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Recompensa	¿Considera Ud. que a los trabajadores de la entidad se les proporciona la retribución monetaria tomando en cuenta el desarrollo de sus funciones?	X		X		X		X		
	¿Considera Ud. que cuenta con un jefe asertivo, el cual los capacita de acuerdo a sus necesidades?	X		X		X		X		
Recompensa	¿Por el buen desempeño del personal, es promovido a algún cargo jerárquico?	X		X		X		X		
	¿Se ejecuta los planes o niveles de carrera que permite contar con mejores expectativas salariales?	X		X		X		X		
Remuneración	¿Existe en la institución una política remunerativa adecuada?	X		X		X		X		
Desarrollo	¿Considera usted que el área fomenta la capacitación continua del personal en manejo técnico?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que se realizan capacitaciones para potenciar el perfil del trabajador?	X		X		X		X		
	¿Considera usted que se desarrolla las habilidades asertivas para mejorar la comunicación?	X		X		X		X		
Mantenimiento	¿Se le brinda oportunidades de superación en su institución?	X		X		X		X		
	¿Los colaboradores mantienen una buena relación laboral?	X		X		X		X		
	¿Las relaciones laborales permiten desempeñarte mejor?	X		X		X		X		
	¿Las comunicaciones de los colaboradores y jefes son horizontales?	X		X		X		X		
Seguridad en el trabajo	¿Se cuenta con todas las condiciones de seguridad en el trabajo?	X		X		X		X		
Higiene en el trabajo	¿Se cuenta con todas las condiciones de higiene en el trabajo?	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Monitoreo	Cumplimiento de objetivos.	¿Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a los objetivos trazadas?	¿Se logra todos los objetivos propuestos por los colaboradores de la entidad?	¿Cree usted que cumple con sus tareas?	¿Se realiza seguimiento de las actividades del personal?	¿Se evalúa el rendimiento de actividades del personal?														
		X	X	X	X	X														X
		X	X	X	X	X														X
		X	X	X	X	X														X
		X	X	X	X	X														X
		X	X	X	X	X														X

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Jorge Luis ALBARRAN GIL** DNI: **10505950**

Firma del Experto Informante:

.....
(Validación 137 Confirmable en lalbarran@puccp.pe)

EXPERTO EVALUADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de octubre de 2021

Firma/DNI: 10505950

EXPERTO: Dr. Jorge Luis ALBARRAN GIL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Competencias laborales	Capacidad de análisis y solución de problemas. Manejo de conocimientos.	¿Considera usted que tiene capacidad de análisis y solución de problemas?	X		X		X		X		X						
			¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?	X		X		X		X		X		X				
			¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad?	X		X		X		X		X		X				
			¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?	X		X		X		X		X		X				
Clima organizacional	Ambiente trabajo	Reconocer los logros de los trabajadores	¿Considera usted que tiene capacidad de manejo de herramientas informáticas?	X		X		X		X		X						
			¿Se reconoce el logro de objetivos de los trabajadores en la entidad?	X		X		X		X		X		X				
			¿Cree usted que existe un buen ambiente de trabajo?	X		X		X		X		X		X				
			¿Cree usted que es importante la iniciativa en la institución?	X		X		X		X		X		X				
Clima organizacional	Ambiente trabajo	Reconocer los logros de los trabajadores	¿Considera usted que comete errores en el trabajo?	X		X		X		X		X						
			¿Es usted eficiente en su rendimiento laboral?	X		X		X		X		X		X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo	Colaboración entre miembros equipo.	¿Usted tiene claras las responsabilidades individuales por parte del equipo? ¿Tiene usted facilidades de comunicación en el trabajo?	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X
	Capacidad para reconocer los logros del equipo.	¿Crees usted que las decisiones tomadas por consenso son fundamentales? ¿Usted genera alternativas de solución ante los problemas presentados? ¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?	X X X	X X X	X X X	X X X	X X X	X X X	X X X

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Jorge Luis ALBARRAN GIL** DNI: **10505950**

Firma del Experto Informante:

.....

(Validación 137 Confirmable en albarran@pucp.pe)

EXPERTO EVALUADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

7. TESISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 27 de octubre de 2021

Firma/DNI: **10505950**
EXPERTO: Dr. Jorge Luis ALBARRAN GIL

Validación por el segundo experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 30 de octubre de 2021

Señor (a)

Dr/ Mg: Mg. **JUAN MANUEL BUENDIA FERNANDEZ**

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de **maestro en gestión pública**.

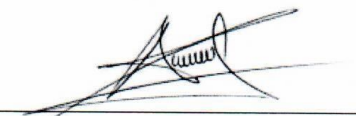
Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma 
Lic. Alexander Medina Ortiz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Monitoreo	Cumplimiento de objetivos.	¿Se cuenta con reportes de los logros y avances de los colaboradores en relación a los objetivos trazadas?	X	X	X	X	X	X	
		¿Se logra todos los objetivos propuestos por los colaboradores de la entidad?	X	X	X	X	X	X	X
	Cumplimiento de labores.	¿Cree usted que cumple con sus tareas?	X	X	X	X	X	X	X
		¿Se realiza seguimiento de las actividades del personal?	X	X	X	X	X	X	X
		¿Se evalúa el rendimiento de actividades del personal?	X	X	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. JUAN MANUEL BUENDIA FERNANDEZ DNI: 17520709

Firma del Experto Informante:

UNIVERSIDAD NACIONAL
 TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE ANTONIAS
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA ADMINISTRACIÓN Y TURISMO



Mg. Cs. Juan Manuel Buendía Fernández
 Director (e)

EXPERTO EVALUADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

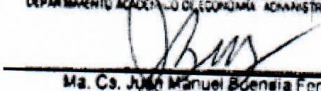
OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de octubre de 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y TURISMO


Ma. Cs. JUAN Manuel Buendía Fernández
Director (a)

Firma/DNI: 17520709

EXPERTO: Mg. JUAN MANUEL BUENDIA FERNANDEZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMOS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento adjunto)								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Competencias laborales	Capacidad de análisis y solución de problemas. Manejo de conocimientos. Manejo de herramientas informáticas	¿Considera usted que tiene capacidad de análisis y solución de problemas? ¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano? ¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad? ¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar? ¿Considera usted que tiene capacidad de manejo de herramientas informáticas?	X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X		X				
				X		X		X		X		X		X				
Clima organizacional		Reconocer los logros de los trabajadores Ambiente de trabajo	¿Se reconoce el logro de objetivos de los trabajadores en la entidad? ¿Cree usted que existe un buen ambiente de trabajo? ¿Cree usted que es importante la iniciativa en la institución? ¿Considera usted que comete errores en el trabajo? ¿Es usted eficiente en su rendimiento laboral?	X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X						
				X		X		X		X		X		X				
				X		X		X		X		X		X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo	Colaboración entre miembros de equipo.	¿Usted tiene claras las responsabilidades individuales por parte del equipo?	X	X	X	X	X
	Capacidad para reconocer los logros del equipo.	¿Tiene usted facilidades de comunicación en el trabajo?	X	X	X	X	X
		¿Cree usted que las decisiones tomadas por consenso son fundamentales?	X	X	X	X	X
		¿Usted genera alternativas de solución ante los problemas presentados?	X	X	X	X	X
		¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?	X	X	X	X	X

Grado y Nombre del Experto: Mg. JUAN MANUEL BUENDIA FERNANDEZ DNI: 17520709

Firma del Experto Informante:

UNIVERSIDAD NACIONAL
 TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INVESTIGACIONES Y ADMINISTRACIÓN
 DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE INVESTIGACIONES Y ADMINISTRACIÓN

[Firma]
 Mg. Cs. JUAN Manuel Buendía Fernández
 Director (e)

EXPERTO EVALUADO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.


OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de octubre de 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y TURISMO


Ma. Cs. Juan Manuel Buendía Fernández
Director (e)

Firma/DNI: 17520709

EXPERTO: Mg. JUAN MANUEL BUENDIA FERNANDEZ

Validación por el tercer experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021

Señor (a)

Dr./ Mg: **Dr. Henry Armando MERA ALARCÓN.**

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de **maestro en gestión pública.**

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

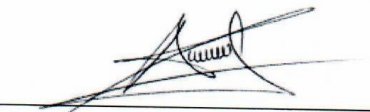
Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma


Lic. Alexander Medina Ortiz

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021



Firma/ DNI: 33670470

EXPERTO: Dr. Henry Armando MERA ALARCÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)								
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral	Competencias laborales	Capacidad de análisis y solución de problemas.	¿Considera usted que tiene capacidad de análisis y solución de problemas?	X		X		X		X		X						
			¿Cree usted que resuelve los problemas que se le presentan en su trabajo cotidiano?	X		X		X		X		X						
		Manejo conocimientos.	¿Considera usted que es minucioso(a) en la aplicación de la normatividad?	X		X		X		X		X						
			¿Tiene Ud. conocimientos técnicos sobre sus funciones a realizar?	X		X		X		X		X						
Clima organizacional	Reconocer los logros de los trabajadores	Manejo herramientas informáticas	¿Considera usted que tiene capacidad de manejo de herramientas informáticas?	X		X		X		X		X						
			¿Se reconoce el logro de objetivos de los trabajadores en la entidad?	X		X		X		X		X						
	Ambiente trabajo	de	¿Cree usted que existe un buen ambiente de trabajo?	X		X		X		X		X						
			¿Cree usted que es importante la iniciativa en la institución?	X		X		X		X		X						
			¿Considera usted que comete errores en el trabajo?	X		X		X		X		X						
			¿Es usted eficiente en su rendimiento laboral?	X		X		X		X		X						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trabajo en equipo	Colaboración entre miembros de equipo.	¿Usted tiene claras las responsabilidades individuales por parte del equipo?	X	X	X	X	X	X	X
	Capacidad para reconocer los logros del equipo.	¿Tiene usted facilidades de comunicación en el trabajo?	X	X	X	X	X	X	X
		¿Crees usted que las decisiones tomadas por consenso son fundamentales?	X	X	X	X	X	X	X
		¿Usted genera alternativas de solución ante los problemas presentados?	X	X	X	X	X	X	X
		¿Considera usted que se identifica fácilmente con los objetivos de los equipos de trabajo?	X	X	X	X	X	X	X

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Henry Armando MERA ALARCÓN** DNI: **33670470**

Firma del Experto Informante:



Dr. Henry Armando Mera Alarcón
DNI: 33670470

.....
EXPERTO EVALUADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

7. TESISISTA:

Br. Lic. Alexander Medina Ortiz.

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021

Firma/DNI: 33670470

EXPERTO: Dr. Henry Armando MERA ALARCÓN

Validación de cuarto experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTION PUBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021

Señor (a)

Dr./Mg: Mg. **WILMER MEDINA ORTIZ**

Ciudad: Chiclayo

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de **maestro en gestión pública**.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de **EXPERTO** emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Lic. Alexander Medina Ortiz



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba-Bagua Grande

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)						
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Gestión de talento humano	Admisión de personas	Reclutamiento de individuos.	¿Los servidores administrativos conocen la importancia de reclutar personal calificado?	X		X		X		X		X				
			¿Cree Ud. que la necesidad de un puesto laboral se realiza previo un análisis y evaluación de Requerimientos del área usuaria?	X		X		X		X		X				
			¿La difusión para atraer personal calificado se desarrollan de manera adecuada?	X		X		X		X		X				
	Colocar personas	Selección de individuos.	¿Cree Ud. que las evaluaciones llevadas a cabo para la admisión de un personal son las adecuadas?	X		X		X		X		X				
			¿El currículum vitae es importante para la selección del personal?	X		X		X		X		X				
			¿Al personal ingresante pasa la primera vez por un proceso de inducción o adecuación al cargo?	X		X		X		X		X				
Evaluación de desempeño	Orientación a los individuos	¿La charla sobre la misión, visión y políticas de la institución se efectúa al personal ingresante?	X		X		X		X		X					
		¿Se realizan charlas informativas al nuevo personal sobre el puesto de trabajo: funciones, relaciones con otros?	X		X		X		X		X					
		¿Se realiza evaluaciones de desempeño en los colaboradores?	X		X		X		X		X					
			¿Se cuenta con un manual de organización y funciones que los colaboradores deben cumplir	X		X		X		X						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021

Firma/DNI: 40068871

EXPERTO: Mg. WILMER MEDINA ORTIZ



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISISTA:

Lic. Alexander Medina Ortiz.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 03 de noviembre de 2021

Firma/DNI: 40068871

EXPERTO: Mg. WILMER MEDINA ORTIZ

Confiabilidad del instrumento.

❖ Confiabilidad de la variable gestión de talento humano

*ALFA DE CRONBACH- VARIABLE GTH.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: ALL VARIABLES
 - Título
 - Resumen de proces
 - Estadísticas de fiabil

Fiabilidad

VARIABLE GESTION DE TALENTO HUMANO

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.950	30

❖ Confiabilidad de la variable gestión de talento humano

*ALFA DE CRONBACH- VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Escala: ALL VARIA
 - Título
 - Resumen de |
 - Estadísticas d

Fiabilidad

variable desempeño laboral

Escala:

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		10	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.845	15

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título: Gestión de talento Humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Determinar la relación de la gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba –</p>	<p>V.1: Gestión Del Talento Humano</p>	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población está constituida por los 60 servidores públicos entre hombres y</p>	<p>Diseño de investigación:</p> <p>Tipo básica. Enfoque cuantitativo.</p> <p>Nivel: correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>Mediante la estadística descriptiva en la</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión de talento humano en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y las</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de gestión de talento humano en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p> <p>Identificar el nivel del desempeño laboral en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p> <p>Establecer la relación de la</p>	<p>Bagua Grande, 2021.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>No existe relación positiva entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona</p>	<p>V.2:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>mujeres que laboran en la Gerencia Sub Regional Utcubamba, en la ciudad de Bagua Grande.</p>	<p>de diseño no experimental.</p>	<p>elaboración de tablas y figuras, utilizando el SPSS versión más actualizada, manejo del software Excel.</p>
---	---	---	---	---	-----------------------------------	--

<p>competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de gestión de talento humano y clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la gestión de talento humano y el</p>	<p>gestión de talento humano y las competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p> <p>Establecer la relación de gestión de talento humano y el clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p>	<p>significativamente con las competencias laborales en los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el clima organizacional de los servidores públicos en la Gerencia Sub</p>				
--	--	--	--	--	--	--

<p>trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021?</p>	<p>Establecer cuál es la relación de la gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021.</p>	<p>Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el trabajo en equipo de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba- Bagua Grande, 2021.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación.



GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS
Gerencia Sub Regional De Utcubamba

DOC. 02494070

EXP... 01908792

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Bagua Grande, 16 de noviembre 2021.

CARTA N° 654 -2020-G.R.AMAZONAS/GSRU/G.

SEÑOR:
MEDINA ORTIZ ALEXANDER
PRESENTE.-

Asunto : ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE UTCUBAMBA.

REF. : DOC. N° 2488098 – EXP. N° 1908792.

Mediante el presente me dirijo a Usted a nombre de la Gerencia Sub Regional de Utcubamba, así mismo visto la referencia, donde solicita **autorización para realizar trabajo de investigación denominado "Gestión de talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la GSRU"**, para la obtención de su grado académico.

En tal sentido, **ACEPTO Y AUTORIZO A USTED, REALIZAR SU PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ANTES MENCIONADO, PARA QUE OBTenga SU GRADO ACADÉMICO (MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA), DONDE SE LE PERMITIRÁ UTILIZAR LA INFORMACIÓN** de esta institución, según las condiciones y términos que detallo: **Se obliga a:**

- (1) No divulgar ni usar para fines personales la información (documentos, expedientes, escritos, artículos, contratos y demás materiales) que le fue suministrada.
- (2) No proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto.
- (3) No utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. Asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la institución será la base para la construcción de un estudio de caso. La información y resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye a su formación.

En caso de que alguna(s) de las condiciones anteriores sea(n) infringida(s), queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a Gerencia Sub Regional Utcubamba, así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciera acreedor.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresar a Usted, mi mayor consideración y estima.

Atentamente,

Arq. Wilder A. Coronel Yrigoin
GERENTE SUB REGIONAL

Anexo 6. Ficha técnica del instrumento.

Ficha técnica de instrumento de la variable gestión de talento humano

Nombre del instrumento: Gestión de talento humano

Autor (a): Orozco Araoz Evelyn Rocío

Adaptado por: Medina Ortiz Alexander

Lugar: Gerencia Sub Regional Utcubamba

Fecha de aplicación: 05.11.2021 - 06.11.2021

Objetivo: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba - Bagua Grande, 2021

Tiempo: 10 minutos

Nivel de confianza: 95%

Observación: ninguna

Ficha técnica de instrumento de la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento: Desempeño laboral

Autor (a): Orozco Araoz Evelyn Rocío

Adaptado por: Medina Ortiz Alexander

Lugar: Gerencia Sub Regional Utcubamba

Fecha de aplicación: 05.11.2021 - 06.11.2021

Objetivo: Determinar la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Gerencia Sub Regional Utcubamba – Bagua Grande, 2021

Tiempo: 10 minutos

Nivel de confianza: 95%

Observación: ninguna

Anexo 7. Base de datos

B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V	W	X	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AH	AJ	AK	AL	AM	AN	AP	AR	AS	AT	AU	AV	AX				
VARIABLE 01: GESTION DE TALENTO HUMANO																																												
N° SUJETOS ENCUESTADO	admsion de personal					colocar					recompensa					desarrollo de personas					mantenimiento					monitoreo																		
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL	CRITERIO	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL	CRITERIO	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	CRITERIO	P16	P17	P18	P19	P20	TOTAL	CRITERIO	P21	P22	P23	P24	P25	TOTAL	CRITERIO	P26	P27	P28	P29	P30	TOTAL	CRITERIO		
Persona 1	3	4	2	1	2	12	2	3	2	2	2	3	12	2	1	3	1	1	1	7	1	2	2	1	3	3	11	2	3	4	3	3	3	16	2	2	3	3	2	2	12	2		
Persona 2	3	3	2	2	5	15	3	2	3	3	3	3	14	2	4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	5	4	19	3	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	4	4	21	4		
Persona 3	3	5	3	2	3	16	3	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3	5	3	1	5	17	3	3	3	5	3	3	17	3			
Persona 4	3	5	3	2	3	16	3	5	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	3	5	3	1	5	17	3	3	3	5	3	3	17	3			
Persona 5	4	3	4	3	4	19	3	4	3	3	2	2	15	3	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	3	16	3	4	4	4	3	18	3	4	4	5	4	4	21	4				
Persona 6	4	5	3	3	4	19	3	1	1	1	1	1	5	1	4	3	2	2	12	2	1	1	1	2	1	6	1	4	5	2	1	3	15	3	1	2	4	3	1	11	2			
Persona 7	2	3	2	2	5	14	2	1	1	2	1	1	6	1	1	3	1	1	1	7	1	2	2	1	1	1	7	1	3	3	4	2	14	2	2	3	4	2	2	13	2			
Persona 8	4	5	4	3	5	21	4	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	4	19	3			
Persona 9	4	3	4	4	5	20	4	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	13	2	2	3	3	3	3	14	2	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	4	22	4				
Persona 10	3	5	3	3	5	19	3	2	2	3	2	2	11	2	2	4	4	4	4	18	3	2	5	4	3	5	19	3	4	5	3	5	20	4	3	4	5	4	4	20	4			
Persona 11	4	4	3	4	5	20	4	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	14	2	4	3	2	4	2	15	3	4	5	4	4	22	4	3	4	5	4	5	4	19	3			
Persona 12	4	4	5	4	4	21	4	3	2	3	3	3	14	2	4	3	3	2	16	3	3	2	2	3	3	13	2	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	18	3				
Persona 13	5	5	4	5	5	24	4	1	4	2	2	5	14	2	5	2	2	2	13	2	5	2	2	2	5	16	3	5	5	5	5	25	5	2	5	2	2	2	13	2				
Persona 14	3	3	3	3	5	17	3	3	2	2	2	2	11	2	2	1	2	1	7	1	2	1	2	2	2	9	1	4	5	4	3	5	21	4	3	3	5	4	4	19	3			
Persona 15	2	1	1	2	5	11	2	1	2	1	3	2	9	1	1	2	3	1	7	1	1	2	1	1	1	6	1	3	4	4	4	19	3	3	3	4	2	1	13	2				
Persona 16	4	5	3	2	5	19	3	4	3	2	2	2	13	2	1	4	2	2	12	2	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	2	1	9	1	3	3	3	3	15	3	2	3	14	2
Persona 17	4	5	4	3	5	21	4	3	2	2	1	2	10	2	2	3	3	3	12	2	1	1	2	2	1	6	1	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	3	16	3			
Persona 18	2	3	3	3	5	16	3	3	2	2	3	2	12	2	2	4	3	3	14	2	5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	3	18	3	3	4	3	3	4	3	17	3			
Persona 19	3	3	2	2	5	15	3	2	2	2	2	2	10	2	2	3	2	2	11	2	2	3	2	3	13	2	2	2	3	2	12	2	2	3	3	3	3	15	3					
Persona 20	4	3	3	3	5	18	3	2	2	2	3	2	11	2	2	3	2	2	12	2	3	2	2	2	2	11	2	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	3	15	3				
Persona 21	4	5	3	2	5	19	3	3	3	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	4	2	2	3	15	3	2	3	3	2	4	14	2				
Persona 22	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	3	3	16	3	2	3	2	3	13	2	2	2	2	4	12	2	2	4	4	2	4	18	3	3	4	4	4	4	2	17	3			
Persona 23	3	4	2	2	3	12	2	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	4	3	2	3	14	2	2	2	2	2	2	10	2				
Persona 24	4	4	4	5	22	4	4	1	2	5	2	14	2	4	3	3	1	3	14	2	1	2	2	2	2	9	1	2	5	3	3	16	3	3	3	3	3	2	14	2				
Persona 25	2	3	5	2	5	17	3	3	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	7	1	5	5	3	3	21	4	1	1	4	3	2	11	2				
Persona 26	4	4	4	4	5	21	4	3	2	2	3	2	12	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	3	13	2	5	5	4	4	5	23	4	2	3	5	3	3	16	3				
Persona 27	3	4	2	2	5	16	3	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	10	2	4	3	3	4	17	3	2	3	4	2	2	13	2				
Persona 28	3	3	4	3	5	18	3	3	3	3	2	3	14	2	2	3	2	3	11	2	2	2	2	1	9	1	2	3	2	2	11	2	2	1	3	3	2	11	2					
Persona 29	5	5	5	5	25	5	3	5	3	5	5	21	4	3	5	3	3	3	17	3	5	3	3	3	17	3	5	5	5	5	25	5	3	3	5	5	5	21	4					

B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V	W	X	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AH	AJ	AK	AL	AM	AN	AP	AR	AS	AT	AU	AV	AX	
Persona 30	3	5	3	3	5	19	4	1	1	2	5	1	10	2	1	4	1	1	8	1	2	2	1	2	3	10	2	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	3	17	3
Persona 31	3	4	3	2	5	17	3	3	3	2	3	3	14	2	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	14	2	3	4	3	2	14	2	4	4	5	3	4	4	2	14	2
Persona 32	3	5	3	3	5	19	3	1	2	2	5	1	11	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	3	5	3	3	16	3	1	3	2	1	1	8	1	
Persona 33	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	4	17	3	4	5	4	5	23	4	3	5	5	4	3	20	4		
Persona 34	5	4	5	3	5	22	4	5	5	5	5	4	24	4	5	5	3	4	5	22	4	5	4	5	5	24	4	5	5	5	2	19	3	3	4	3	2	2	14	3	
Persona 35	3	4	3	3	5	18	3	3	3	3	4	3	16	3	3	3	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	3	3	2	2	12	2	2	4	3	3	2	14	3		
Persona 36	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	3	18	3	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	4	4	4	4	2	14	2	
Persona 37	4	3	3	4	5	19	3	4	2	3	2	1	12	2	1	2	1	1	7	1	3	3	2	2	3	13	2	4	4	3	5	4	2	3	3	3	2	13	2		
Persona 38	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	5	4	20	4	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	3	16	3	5	3	5	5	5	23	4	
Persona 39	4	4	4	4	5	21	4	4	3	2	3	3	15	3	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	4	18	3	3	4	4	4	19	3	3	4	4	4	3	18	3	
Persona 40	4	5	5	3	5	20	4	4	4	3	3	3	17	3	3	3	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	3	5	4	1	5	18	3	5	4	4	3	1	17	3	
Persona 41	3	4	2	2	5	16	3	2	1	1	1	1	6	1	1	3	1	1	7	1	1	1	1	3	7	1	4	4	3	3	18	3	2	4	4	3	2	15	3		
Persona 42	2	3	3	3	5	16	3	3	1	2	3	2	11	2	1	3	2	1	8	1	2	2	2	3	12	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3		
Persona 43	3	5	3	3	5	19	3	2	4	3	3	3	15	3	3	2	2	3	12	2	3	3	2	3	13	2	4	3	4	3	17	3	3	3	2	3	2	13	2		
Persona 44	4	4	3	3	4	18	3	2	3	3	2	4	14	2	3	4	3	2	14																						

VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

N° SUJETOS ENCUESTADO	COMPETENCIAS LABORALES						Criterios	CLIMA ORGANIZACIONAL						Criterios	TRABAJO EN EQUIPO						Criterios
	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL		P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL		P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	
Persona 1	4	4	3	4	3	18	3	2	2	3	3	4	14	2	3	4	3	3	3	16	3
Persona 2	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	3	3	16	3	4	4	4	2	4	18	3
Persona 3	5	5	2	5	3	20	4	4	3	5	3	4	19	3	5	5	4	4	5	23	4
Persona 4	5	5	2	4	3	19	3	3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	3	3	17	3
Persona 5	4	4	3	4	4	19	3	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	2	14	2
Persona 6	4	3	4	4	3	18	3	2	2	2	3	3	12	2	4	4	4	4	3	19	3
Persona 7	4	4	3	2	3	16	3	2	3	4	3	4	16	3	4	4	4	3	4	19	3
Persona 8	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	4	4	20	4
Persona 9	5	4	5	5	5	24	4	3	5	5	3	5	21	4	4	4	5	4	4	21	4
Persona 10	4	4	3	4	4	19	3	4	5	4	3	4	20	4	4	5	4	3	3	19	3
Persona 11	4	4	5	5	4	22	4	3	4	5	3	4	19	3	5	4	3	4	4	20	4
Persona 12	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	3	3	18	3	5	5	4	3	4	21	4
Persona 13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	3	21	4	4	3	3	2	4	16	3
Persona 14	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	2	5	20	4	4	4	5	5	5	23	4
Persona 15	3	4	4	5	3	19	3	3	5	3	2	3	16	3	2	4	3	3	3	15	3
Persona 16	4	4	3	4	3	18	3	2	4	4	3	4	17	3	4	4	3	4	4	19	3
Persona 17	4	4	4	5	3	20	4	1	3	5	3	4	16	3	4	4	4	3	4	19	3

B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	U	V	W	X	Z
Persona 17	4	4	4	5	3	20	4	1	3	5	3	4	16	3	4	4	4	3	4	19	3
Persona 18	4	3	4	5	5	21	4	2	3	3	4	4	16	3	5	4	5	4	4	22	4
Persona 19	2	2	1	3	1	9	1	1	3	3	4	2	13	3	3	2	3	1	2	11	2
Persona 20	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	4	17	3
Persona 21	4	4	4	4	4	20	4	3	4	2	3	2	14	2	3	3	3	3	3	15	3
Persona 22	5	4	4	5	5	23	4	3	3	3	2	4	15	3	4	4	3	3	3	17	3
Persona 23	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	2	10	2
Persona 24	5	5	5	5	5	25	5	3	3	3	1	3	13	2	3	3	3	3	3	15	3
Persona 25	4	4	3	4	5	20	4	3	2	2	3	3	13	2	3	4	4	4	4	19	3
Persona 26	4	4	4	4	4	20	4	3	5	4	3	4	19	3	4	4	4	4	5	21	4
Persona 27	4	3	4	4	5	20	4	2	3	2	5	2	14	2	3	4	4	5	5	21	4
Persona 28	4	4	4	5	3	20	4	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	3	14	2
Persona 29	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	2	5	21	4	5	5	5	5	5	25	5
Persona 30	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	5	21	4	4	4	4	4	4	20	4
Persona 31	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	2	4	19	3	4	4	4	4	4	20	4
Persona 32	2	2	1	3	1	9	1	2	1	1	4	3	11	2	2	2	2	1	1	8	1
Persona 33	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	3	5	22	4	5	5	4	4	3	21	4
Persona 34	4	4	4	3	3	18	3	3	3	5	3	5	19	3	4	4	4	3	3	18	3
Persona 35	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	2	3	14	2	3	3	3	3	3	15	3
Persona 36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	3	4	19	3
Persona 37	4	4	3	5	4	20	4	2	3	3	3	2	13	2	3	4	3	4	3	17	3
Persona 38	5	5	4	5	4	23	4	5	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	18	3
Persona 39	4	4	4	4	4	20	4	3	2	4	3	4	16	3	3	3	3	2	3	14	2
Persona 40	5	5	4	4	5	23	4	1	3	3	4	4	15	3	4	4	4	4	4	20	4
Persona 41	4	4	4	5	4	21	4	1	3	3	2	4	13	2	3	4	3	3	3	16	3
Persona 42	4	5	4	5	4	22	4	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	3	15	3
Persona 43	3	4	4	4	4	19	3	2	3	3	2	4	14	2	4	4	3	4	4	19	3
Persona 44	4	5	4	4	5	22	4	3	3	4	2	3	15	3	3	4	3	3	4	17	3
Persona 45	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	2	4	18	3	5	5	4	4	4	22	4
Persona 46	4	4	3	5	3	19	3	1	1	1	3	4	10	2	4	4	3	4	3	18	3
Persona 47	5	5	4	5	4	23	4	2	2	4	3	4	15	3	3	4	3	3	3	16	3
Persona 48	2	2	1	3	1	9	1	1	2	2	4	2	11	2	2	2	2	1	2	9	1
Persona 49	4	4	3	4	3	18	3	2	3	3	3	3	14	2	4	4	4	4	3	19	3
Persona 50	3	3	2	2	3	13	2	3	3	2	2	2	12	2	3	3	3	2	3	14	2
Persona 51	4	3	3	4	3	17	3	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	4	3	18	3
Persona 52	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	2	4	19	3	4	3	4	4	3	18	3
Persona 53	5	5	5	5	5	25	5	1	1	4	2	5	13	2	3	4	3	4	4	18	3
Persona 54	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	2	4	17	3	4	4	4	5	4	21	4
Persona 55	5	5	4	4	5	23	4	3	3	4	3	5	19	3	4	4	4	5	4	21	4

Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 22 de 22 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	GTH.TOTAL	VAR00007	VAR00008	VAR00009	DL.TOTAL	GTH.TOTALGRUPADA	DL.TOTALGRUPADA	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013
1	12	12	7	11	16	12	70	18	14	16	48	2	3	2	2	1	
2	15	14	18	19	23	21	110	17	16	17	50	4	3	3	2	3	
3	16	9	5	5	17	17	69	20	19	23	62	2	4	3	1	1	
4	16	9	5	5	17	17	69	18	16	17	51	2	3	3	1	1	
5	18	15	18	16	18	21	106	19	11	14	44	4	3	3	3	3	
6	19	5	12	6	15	11	68	18	12	19	49	2	3	3	1	2	
7	14	6	7	7	14	13	61	16	16	18	50	2	3	2	1	1	
8	21	15	15	16	15	19	101	25	15	20	60	3	4	4	3	3	
9	20	15	13	14	23	22	107	24	21	21	66	4	5	4	3	2	
10	19	11	18	19	20	20	107	19	20	19	58	4	4	3	2	3	
11	20	12	14	15	22	19	102	22	19	20	61	3	4	4	2	2	
12	21	14	16	13	19	18	101	20	18	21	59	3	4	4	2	3	
13	24	14	13	16	25	13	105	25	21	16	62	4	4	4	2	2	
14	17	11	7	9	21	19	84	23	20	23	66	3	5	3	2	1	
15	11	9	8	6	19	13	66	19	16	15	50	2	3	2	1	1	
16	19	13	12	9	15	14	82	18	17	19	54	3	4	3	2	2	
17	21	10	12	6	17	16	82	20	16	19	55	3	4	4	2	2	
18	16	12	14	22	18	17	99	21	16	22	59	3	4	3	2	2	
19	15	10	11	13	12	15	76	9	13	11	33	2	2	3	2	2	
20	18	11	12	11	19	15	86	23	16	17	56	3	4	3	2	2	
21	19	12	8	6	15	14	74	20	14	15	49	2	3	3	2	1	
22	17	16	13	12	18	17	93	23	15	17	55	3	4	3	3	2	
23	12	11	10	10	14	10	67	15	14	10	39	2	2	2	2	2	
24	22	14	14	9	16	14	89	25	13	15	53	3	4	4	2	2	
25	17	7	5	7	21	11	68	17	13	18	48	2	3	3	1	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Sin titulo2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	VAR00002	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	VAR00003	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	VAR00004	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	VAR00005	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	VAR00006	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	GTH.TOTAL	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
8	VAR00007	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	VAR00008	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	VAR00009	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	DL.TOTAL	Número	8	0		Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
12	GTH.TOTALA.	Número	8	0	Gestion de tale...	{1, Muy bajo...	Ninguna	20	Derecha	Escala	Entrada
13	DL.TOTALA.	Número	8	0	Desempeño la...	{1, Muy bajo...	Ninguna	19	Derecha	Escala	Entrada
14	VAR00010	Número	8	0	Admision de p...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	VAR00011	Número	8	0	Colocar perso...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	VAR00012	Número	8	0	Recompensa ...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	VAR00013	Número	8	0	Desarrollo de ...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	VAR00014	Número	8	0	Mantenimiento ...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	VAR00015	Número	8	0	Monitoreo de p...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	VAR00016...	Número	8	0	Competencias ...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	VAR00017...	Número	8	0	Clima organiza...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	VAR00018...	Número	8	0	Trabajo en equ...	{1, Muy bajo...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23											
24											
25											
26											
27											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Anexo 8. Población.

Servidores públicos de la Gerencia Sub Regional Utcubamba.

Personal	Cantidad	Porcentaje
Cas 276	4	7%
Reposición judicial.	11	18%
Cas	3	5%
Locación de servicios	42	70%
TOTAL	60	100%

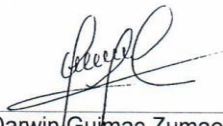
Nota: Cuadro de Asignación del Personal de la Gerencia Sub Regional Utcubamba 2021.

Anexo 9. Firma del Abstract por un profesional en ingles

Abstract

The present research work entitled: Human talent management and job performance of public servants in the Sub Regional Management Utcubamba - Bagua Grande; aimed to determine the relationship between human talent management and job performance of public servants in the Sub Regional Management Utcubamba - Bagua Grande, 2021. From the methodological point of view, the study was quantitative, basic type, non-experimental design and correlational level. It consisted of a census population of 60 employees of the company. The researcher used the survey as a data collection technique and two questionnaires as an instrument to obtain information regarding human talent management and work performance. The data collection instruments were validated by 4 experts. To process the questionnaire data, SPSS version 28 was used and from the statistics it was possible to know the existing relationship of the variables, which is positive according to Spearman's rho 0.483**, so the degree of correlation is moderate positive between the human talent management variable and job performance.

Keywords: work climate, work performance, human talent management, work competencies, organizational climate.



Lic. Jim Darwin Guimac Zumaeta

DNI: 4596371