



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y desempeño laboral de los
trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima,
2021**

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

AUTOR:

Llamoca Mena, César Alfredo (ORCID: 0000-0002-2229-2767)

ASESOR:

Dr. Limas Huatuco, David Ángel (ORCID: 0000-0002-1267-5203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Alfredo y Teresa, por su amor y su infinita dedicación a que pueda ser un hombre de bien. A mi familia por su comprensión y concederme parte de su tiempo para poder llevar a cabo esta investigación.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su entrega y dedicación en cada experiencia curricular. A todas aquellas personas que colaboraron con el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	24
3.2 Variables y operacionalización.....	25
3.3. Población muestra y muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5. Procedimientos.....	30
3.6. Método de análisis de datos.....	30
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	41
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	4

REFERENCIAS.....49

ANEXOS

Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de las variables
Tabla 2.	Validez de instrumentos por juicio de experto
Tabla 3.	Confiabilidad
Tabla 4.	Niveles de variable Gestión del talento humano por dimensiones
Tabla 5.	Distribución de frecuencias y porcentajes de dimensiones de variable Gestión del talento humano
Tabla 6.	Distribución de frecuencias y porcentajes de dimensiones de variable Gestión del talento humano
Tabla 7.	Tabla de hipótesis de la investigación

Índice de gráficos y figuras

Figura 1:	La nueva administración de las personas
Figura 2:	De que están hechas las organizaciones
Figura 3:	Jerarquías de las necesidades según Maslow
Figura 4:	Nivel de percepción de variable gestión del talento humano y dimensiones
Figura 5:	Nivel de percepción de variable desempeño laboral y dimensiones
Figura 6:	Nivel de variable desempeño laboral por dimensiones
Figura 7:	Nivel de percepción de variable desempeño laboral y dimensiones

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021. La metodología es de tipo aplicada, de diseño no-experimental, es transversal, descriptiva, correlacional, es de enfoque cuantitativo, es hipotético-deductivo. Se consideró una población censal que está conformada por 80 trabajadores, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado el cuestionario, estos fueron validados por tres expertos quienes opinaron por su aplicabilidad. La variable gestión del talento humano se vincula con la variable desempeño laboral, con un nivel de correlación positiva alta (Rho 0,755 y p -valor 0,000). Se concluye que la gestión del talento humano tiene una relación significativa directa con el desempeño laboral en la entidad en mención.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, organización.

Abstract

The objective of this research work is to establish the relationship between the management of human talent and the work performance of the personnel in the Army Information Office, Lima, 2021. The methodology is of an applied type, of non-experimental design, it is transversal, descriptive, correlational, it has a quantitative approach, it is hypothetical-deductive. The total population was considered, which is made up of 80 workers, the technique used was the survey and the instrument used the questionnaire, these were validated by three experts who gave their opinion on their applicability. The human talent management variable is linked to the job performance variable, with a high positive correlation level (Rho 0.755 and p-value 0.010). It is concluded that the management of human talent has a direct significant relationship with job performance in the entity in question.

Keywords: Human talent, job performance, organization.

I. INTRODUCCIÓN

En una organización lo que se entiende como capital humano, es resultado de procesos interrelacionados donde participan la entidad y los trabajadores. Las organizaciones son estructuras complejas basadas en equilibrar los incentivos que brindan para sus trabajadores y el aporte, por parte de estos hacia la entidad. Así mismo, detenerse a mirar únicamente la reserva del capital humano de una entidad puede resultar engañoso, pues las organizaciones que optimizan el potencial humano, tienen como característica un alto grado de compenetración entre las metas personales y los objetivos trazados de la entidad. Es decir que las organizaciones bien estructuradas, obtienen muy buenos resultados como consecuencia de las decisiones que se adoptan y guardan relación con la gestión del talento humano (GTH), a su vez esto va adherido a las acciones tomadas por los trabajadores, las cuales potencian el retorno a las inversiones realizadas por la entidad. Las organizaciones que conservan el personal también obtienen las ventajas del potencial humano, producto de las mejoras que cada trabajador hace para por el bien propio, lo cual significa otra fuente para el mejoramiento de la GTH agregado.

En ese sentido, las entidades necesitan encontrar mecanismos que permitan estimular y alentar este potencial de inversiones del capital humano, que benefician tanto a ellos mismos como a la entidad. La forma en que se vienen los cambios en el mundo y los retos que se presentan ponen en alerta para que las organizaciones puedan reajustar y adaptarse para que sobrevivan en el nuevo escenario de los negocios (Chiavenato, 2006). Según Alfaro (2012) la sociedad en su conjunto experimenta cambios frecuentes, se enfrenta a desafíos en todos los ámbitos ya sea en lo social, político, económico, cultural, por mencionar algunos, que hacen que las organizaciones adopten medidas para dar respuesta inmediata. En el ambiente de la administración de personas, se ve reflejado esto con nitidez, cumpliendo así con su finalidad, cuyo principal motivo es el de utilizar de manera eficiente, oportuna y eficaz los recursos en todo el sistema organizacional.

Según López y Grandío (2012) las organizaciones están orientadas a alcanzar resultados fructíferos. Los jefes son los responsables del logro de estos, y que no se llegará a alcanzar las metas propuestas sin los esfuerzos y la colaboración de los trabajadores. En ellos se consolida el conocimiento, pieza fundamental de competencia, y son el genuino impulso de la empresa, haciendo que tengan mucho más sentido la planificación, programación, los procedimientos, y los objetivos. Plasmado esto, el directivo tiene que pensar en cómo introducir en el personal el ánimo de lograr los resultados, transmitiendo un espíritu de trabajo, capaz de superar cualquier obstáculo que se puedan encontrar en el camino.

A nivel mundial, Ayensa (2020) considera que la capacidad de toda organización para reclutar, mantener y dirigir al personal, es lo que va llevar al éxito y a la realización de las metas trazadas. La planificación no solo se basa en las iniciativas, puesto que existen organizaciones que han tenido serios desafíos debido a que no tuvieron éxito en la retención de la fuerza laboral eficiente y comprometida.

La gestión del talento humano (GTH) hace referencia a procesos desarrollados de manera integral, que toma real importancia, en las grandes potencias mundiales, esto permite que el desarrollo se vea diferenciado y abre la posibilidad a las entidades a tener ventaja sobre sus adversarios. Conformándose en un elemento primordial para potenciar el desempeño laboral del componente humano, que permita alcanzar los objetivos organizacionales. Plasmar y obtener una ventaja competitiva a la hora de administrar el componente humano, permite constituir un componente fundamental de los procesos de requerimiento del factor humano de las entidades. Sin embargo, dirigir esta demanda, tiene otras aristas que atender, entre ellas: reclutar el talento; conservar y motivar la fuerza laboral, entrenada y capacitada adecuadamente, gestionar las oportunidades; innovación de sistemas de pago y salarios; administración de despidos, desafíos con el tema de salud y los gastos que demandan la atención (Bateman y Snell, 2009).

Tobón y Parra (2017) afirma que la gestión del talento humano en Latinoamérica se asume como procesos sumamente flexibles donde las

personas tienen un espacio preponderante en la transformación social, su trabajo es de forma colaborativa, enfocados en una visión compartida, integrando las diferentes áreas donde los trabajadores potencian sus capacidades para afrontar desafíos mediante la colaboración.

Las organizaciones en países como Colombia, consideran la GTH como el elemento necesario para evitar quedar relegados en el tiempo debido a la velocidad en que se dan los cambios a nivel mundial, ya sea en el ámbito tecnológico, laboral, social, organizacional. Según Hernández (2001), la gestión del personal en las entidades públicas se ha dado en la llamada dirección de recursos humanos, esto quiere decir, en prácticas que tienen que ver con las relaciones industriales, más que en la gestión del componente humano. La base teórica sobre la cual recae el fundamento de ese tratamiento de recursos humanos es el modelo burocrático, según el cual señala que la eficiencia se determina, en una amplia medida, por la reglamentación.

A nivel nacional, CEPLAN (2019) en uno de los ejes en que sustenta la visión del Perú al 2050, señala que tendrá un Estado moderno, eficiente, descentralizado, garantizando una sociedad más justa, lejos de la corrupción, y que nadie quedará excluido.

Así mismo el SINAPLAN (2021), en uno de sus enfoques orientadores para la formulación de los planes estratégicos del país, considera a la persona humana como el centro del desarrollo del país, coloca la atención en las personas con el propósito de integrar alrededor de ellos los esfuerzos desplegados por el Estado.

En la mayoría de instituciones públicas la gestión del factor humano está alejada del planeamiento estratégico de la institución. Este es un problema que afecta a la población ya que la atención que se les brinda no es la más oportuna, eficiente y adecuada, esto hace que las instituciones públicas proyecten una imagen deficiente y se muestren incapaces de poder afrontar desafíos, llegando a ser perjudicial para el desarrollo y economía del país.

El Ejército del Perú defiende la soberanía nacional ante amenazas, agresiones, tanto externas como internas, empleando su capacidad bélica,

poder militar terrestre, participa en el desarrollo económico y social del país, desarrolla actividades de política exterior, de defensa civil, con el fin de garantizar la integridad y bienestar general de la población.

La Oficina de Informaciones del Ejército es la dependencia responsable de proponer, formular y ejecutar los lineamientos de comunicación interna y externa, ejecutar los planes estratégicos institucionales del Sistema de Informaciones del Ejército a nivel nacional y evaluar sus resultados, supervisar las actividades de relaciones públicas, difundir información de interés institucional a los medios de comunicación social, página web y redes sociales, plantear normas que orienten a fortalecer la imagen institucional, además de cumplir con brindar cuando se le requiera; información transparente, oportuna, confiable que es de uso público (Ley de transparencia y acceso a la información). En el caso de que los servidores públicos incumplan con la ley en mención podrían ser sancionados por el Tribunal de Transparencia e incluso podrían ser demandados penalmente, por eso todos los órganos del Ejército deben atender a la solicitud requerida sobre la información de carácter público en los plazos establecidos por ley.

En la institución castrense, como en otras entidades públicas, se aprecia que los jefes de las dependencias de demanda laboral, no ponen en marcha de manera adecuada la GTH, no cuentan con el perfil ni con la base de conocimientos necesarios para ocupar los cargos en mención. Esto se refleja en la ausencia de identificación, compromiso del personal, esto no permite que se materialicen las metas trazadas y los objetivos propuestos en la planificación anual. La gran mayoría de los directores se ven agobiados por la carga laboral, solamente atienden asuntos institucionales del día a día y postergan los requerimientos de las necesidades del personal de la organización. Esto repercute en la percepción que tienen los usuarios de los servicios que brinda la institución y de la población en general, llegando a ser perjudicial para el desarrollo económico y social del país.

Según el INEI (2020) en un estudio de investigación sobre las instituciones en que tienen mayor confianza los peruanos, la percepción a nivel nacional señala que el 32,6% de los encuestados confía en las fuerzas armadas, inclusive más que la radio y la televisión que alcanza un 22,9%, este mismo estudio señala que las personas perciben que son protegidas por las fuerzas armadas ante cualquier peligro interno o externo.

Es necesario que la oficina tenga una propuesta de GTH, el cual contemple procesos integrales, que permita reclutar, motivar, conservar a personal con capacidades propias del cargo, y comprometido; esto no es tomado en cuenta por la dirección que tiene a su cargo esta oficina, generando desconcierto, malestar, incomodidad, ofuscación, desmotivación, desgano y bajo desempeño laboral en el personal, reflejado en muchos cambios de dependencia, renunciadas, rotación de personal o no renovaciones de contratos, relegando la materialización de los objetivos trazados por la oficina y por ende de la institución.

Por lo expuesto, se formuló el siguiente problema general para el presente tema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?, y como problemas específicos (Pe) los siguientes: Pe-1. ¿Cuál es la relación que existe entre la integración de las personas y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?; Pe-2. ¿Cuál es la relación que existe entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?; Pe-3. ¿Cuál es la relación que existe entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?; Pe-4. ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?; Pe-5. ¿Cuál es la relación que existe entre retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores en la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?; Pe-6. ¿Cuál es la relación que existe entre el seguimiento de las personas

y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?.

La justificación de esta tesis se basa en los siguientes criterios que se pasan a detallar:

Justificación teórica; Chiavenato (2009a), hace mención que la gestión del recurso humano, aseverando que son un grupo de estrategias primordiales para organizar y orientar los aspectos administrativos que guardan relación con los recursos humanos, esto contempla la selección, admisión, formación, el reclutamiento, retribuciones y la evaluación del colaborador en cuanto a su desempeño. Robbins y Coulter (2010) afirma que el desempeño laboral tiene que ver con el nivel en que una persona se va a identificar con la labor que se le asigna, participa de manera activa, se compromete con el y percibe que su desempeño en la actividad realizada es importante para su propia vida. En relación a estos conceptos planteados, la investigación que se desarrolla trata de dar explicación a como las estrategias de la gestión del talento humano guarda relación con el desempeño laboral, como base teórica al tema en cuestión.

La justificación práctica de la presente tesis, se sustenta en que con los resultados obtenidos se podrá proporcionar las sugerencias pertinentes que aporten ideas a solucionar las deficiencias que se presentan en la administración o gestión del talento humano en la Oficina de informaciones del Ejército, y cómo influye en el trabajo del personal y otras instituciones de administración pública. Esto va contribuir a mejorar y potenciar el desempeño laboral en todas las áreas de los colaboradores, y gestionar de manera acertada el capital humano; constituyendo material de consulta para las investigaciones venideras de distintos profesionales, académicos y personas que deseen ahondar en el tema.

Justificación metodológica; el presente trabajo aporta valiosos instrumentos que se utilizan para recolectar datos, que han sido sometidos al juicio y al proceso de validez por expertos y confiabilidad, esto debido a que se diseñó y aplicó un instrumento determinado direccionado a la gestión del talento humano y al desempeño laboral. Esto constituirá un precedente, una guía a otros

investigadores, ya que, a partir de la problemática detectada, aporta información y sugerencias en las conclusiones y recomendaciones; situaciones que pueden ser investigadas, en el momento oportuno por el método científico, una vez que sean demostrados tanto la validez como la confiabilidad, estos podrán utilizarse y ser incluidos en otros trabajos rigurosos de investigación y en instituciones que requieran esta información.

Justificación social; esta investigación será un referente para que las entidades conviertan la gestión del talento humano en un potencial e importante instrumento que sirva de motivación para el personal a través de los proyectos que se puedan implementar, buscando la integración, coherencia y compenetración del progreso individual con el desarrollo y consolidación de la organización, en beneficio del mismo personal, de la institución, y esta a su vez podrá proyectar una correcta imagen, generando confianza en la población, ayudando al desarrollo económico y social del país,

Formulando como objetivo general del presente tema de investigación: Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021, y como objetivos específicos (Oe) los siguientes: Oe-1. Determinar la relación entre la integración de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; Oe-2. Determinar la relación entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; Oe-3. Determinar la relación entre la estimulación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; Oe-4. Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; Oe-5. Determinar la relación entre La retención de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; Oe-6. Determinar la relación entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021;

Se propuso como hipótesis general del presente tema de investigación: Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021, y como hipótesis específicas las siguientes: He-1. Existe relación directa entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, San Borja, 2021; He-2. Existe relación directa entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; He-3 Existe relación directa entre la estimulación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; He-4. Existe relación directa entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; He-5. Existe relación directa entre la retención de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021; He-6. Existe relación directa entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos nacionales que anteceden a esta investigación tenemos: Orozco (2018), en su tesis con el tema de investigación “*Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*”, estableció como objetivo de su trabajo de tesis, determinar la relación entre la GTH y el desempeño en la entidad en mención. Investigación básica, diseño no experimental, correlacional. La población la conformaron dos mil trabajadores, muestra probabilística y estuvo conformada por 322 colaboradores de la entidad. La encuesta se utilizó como técnica y el instrumento utilizado y que se aplicó en el estudio fue el cuestionario para cada variable. Los resultados aseveran que existe correlación positiva alta entre las variables ($Rho= 0,775$ y $p\text{-valor}=0,001$). Se concluye a partir de los resultados que se consiguieron al procesar los datos, que existe relación significativa entre la GTH y el desempeño laboral en la entidad en mención.

Santa María (2017) en su tesis con el tema de investigación “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred Lambayeque 2017*”, tuvo como objetivo, el determinar la relación de la GTH con el desempeño laboral en la entidad en mención, investigación básica, diseño no experimental, correlacional. La población que se utilizó para el trabajo mencionado, estuvo constituida por 60 trabajadores. La técnica utilizada para recolectar información necesaria para el trabajo mencionado fue la encuesta y el instrumento que se elaboró para cada variable, en indagación fue el cuestionario. Se arribó a los resultados que la GTH se correlaciona directa y significativa con el desempeño laboral ($r=0,760$ y $p\text{-valor} = 0.000$). A partir de los resultados evidenciados luego del procesamiento de datos que la GTH se vincula con el desempeño laboral de forma directa en la entidad en mención.

Ccahua (2019) en su trabajo de investigación “*Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General PNP, 2018*”, propuso como objetivo general de tu tema de investigación determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño policial en la entidad en mención. Investigación básica, método hipotético-deductivo,

descriptiva, correlacional, enfoque cuantitativo; diseño no experimental, transversal. Se contempló una población para llevar a cabo el trabajo de investigación que estuvo por 100 trabajadores de la institución en mención, muestreo no probabilístico, tipo censal. La técnica fue la encuesta que ayudó a la recolección de datos y a su vez se elaboró un instrumento para cada variable del tema en investigación que fue el cuestionario, el juicio de expertos validó los cuestionarios y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0,905) este valor correspondió a la variable 1 de GTH y un Alfa de Cronbach (0,823) para la variable 2 que corresponde al desempeño policial. Se evidencia a partir de los resultados que entre las variables 1 y 2, vale decir que entre la GTH y desempeño policial se correlaciona de forma directa alta con un coeficiente de Spearman (Rho 0,839 y p-valor=0,0001). A raíz de lo evidenciado se concluye que la GTH se relaciona de forma directa con el desempeño policial en la entidad en mención.

Ruiz (2021) en su trabajo de investigación "*Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021*", cuyo objetivo fue establecer la relación existente entre la GTH el desempeño laboral en la entidad en mención. Investigación básica, enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Se consideró una población de 68 colaboradores, la técnica la encuesta que sirvió para la recolección de información y que aportó a la investigación y como instrumento aplicado en la entidad el cuestionario. Los resultados arribaron que existe una correlación positiva alta con el coeficiente (Rho=0,863 y p-valor=0,000) entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en mención. La investigación concluye a partir de los resultados evidenciados que existe relación significativa, entre la GTH y el desempeño laboral de los servidores de la institución.

Condori (2021) en su trabajo de investigación "*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Servidores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho. 2021*", tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en mención. Investigación básica, descriptiva, correlacional. La

población estuvo conformada por 20 colaboradores, la técnica fue la encuesta que sirvió para la recolección de información y que aportó a la investigación y el instrumento aplicado a la entidad en mención fue el cuestionario. Los resultados obtenidos determinaron correlación positiva alta ($Rho=0,934$ y $p\text{-valor}=0001$). Los resultados concluyentes señalan que existe relación significativa entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en mención.

Domínguez (2019) en su trabajo de investigación "*Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima, 2018*", planteó como objetivo general en su tema de investigación determinar la relación existente entre la GTH y el desempeño laboral en la entidad en mención. Los instrumentos que se utilizaron para recolectar los datos fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables GTH y el desempeño laboral. El método empleado fue hipotético-deductivo, investigación básica, de nivel correlacional causal, de enfoque cuantitativo; diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por 120 colaboradores de la entidad en mención. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados evidencian una correlación significativa alta y directa con un coeficiente ($Rho= 0,734$, $p\text{-valor}= 0.05$), entre la GTH y el desempeño laboral en la entidad en mención.

Hidalgo (2021) en su tema de investigación "*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020*", planteó como propósito determinar la relación entre el GTH y el desempeño laboral del personal en la entidad en mención, investigación aplicada, enfoque de la investigación en mención fue cuantitativo, diseño no-experimental, correlacional, transversal, consistió en 77 empleados, muestra censal, técnica para la recolección de información, la encuesta de la cual se desprendió como instrumento que se aplicó en la entidad fue el cuestionario. Los resultados a los que se arribó son: Rho de Spearman ($rs= 0,287$ y $p\text{-valor} 0,001$). Se concluye a partir de lo evidenciado que existe relación positiva baja entre la GTH y el desempeño laboral en la entidad materia de análisis.

Esta problemática también se sustenta en trabajos de investigación internacionales; podemos mencionar: Moreno (2020) en su trabajo de

investigación “*Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020*”, se planteó como objetivo de su tema de investigación analizar la relación entre la GTH y el desempeño laboral de los docentes de la institución. La investigación fue de enfoque cuantitativo, la técnica fue la encuesta y el instrumento para la recolección de datos que aportó a la investigación fue el cuestionario, la muestra censal fue de 71 trabajadores. Se encontró que existe correlación positiva media ($Rho=0,570$ y $p\text{-valor}=0,000$), entre la GTH y el desempeño laboral. Los resultados concluyeron que existe relación positiva entre la GTH y el desempeño laboral de la institución en mención.

López (2017) en su trabajo de investigación: “*Gestión del talento humano en un centro de salud en Cuba*”. tuvo como objetivo evaluar la GTH en un área hospitalaria del centro de salud. La investigación fue de tipo evaluativa con diseño transversal, la muestra al conformaron 32 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de evaluación el cuestionario. La retención de personal es significativa en la entidad en mención, es un subconjunto diferenciado dentro de la sociedad del conocimiento en la que se desarrolló. Se concluyó que la GTH en la institución es positiva a pesar de que existen reservas de mejora identificables.

Uvidia (2020) en su trabajo de investigación: “*Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020*”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la GTH y el desempeño laboral de los trabajadores en la entidad en mención. Investigación aplicada, enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta y para cada variable el instrumento fue el cuestionario. La población estuvo conformada por 29 trabajadores. Se comprobó que existe una correlación positiva alta ($Rho=0,534$ y $p\text{-valor}= 0,005$). Se concluyó que existe relación significativa entre las variables GTH y desempeño laboral en la entidad en mención.

Shilquigua (2020) en su trabajo de investigación “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*”, tuvo como objetivo en su tema de investigación determinar

la incidencia de la GTH en el desempeño laboral de la empresa. Investigación de tipo descriptiva, diseño no experimental, método hipotético deductivo, contempló una muestra de 16 trabajadores. Se determinó que el diseño de un modelo de GTH es importante porque ayuda a la ubicación correcta del personal. Los resultados concluyeron que la GTH incide en el desempeño laboral del personal de la entidad.

Guardiola y Basurto (2017) en su trabajo de investigación "*Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México*" tuvo como objetivo conocer el nivel de auto recepción de la inteligencia emocional como predictor del desempeño laboral en la entidad en mención. La investigación fue transversal descriptiva. La muestra poblacional fue de 73 trabajadores, técnica la encuesta y el instrumento para la recolección de datos que aportó a la investigación fue el cuestionario. Los resultados obtenidos señalan que existe influencia positiva entre las variables en estudio. Concluyendo que existe influencia significativa entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en la entidad en mención.

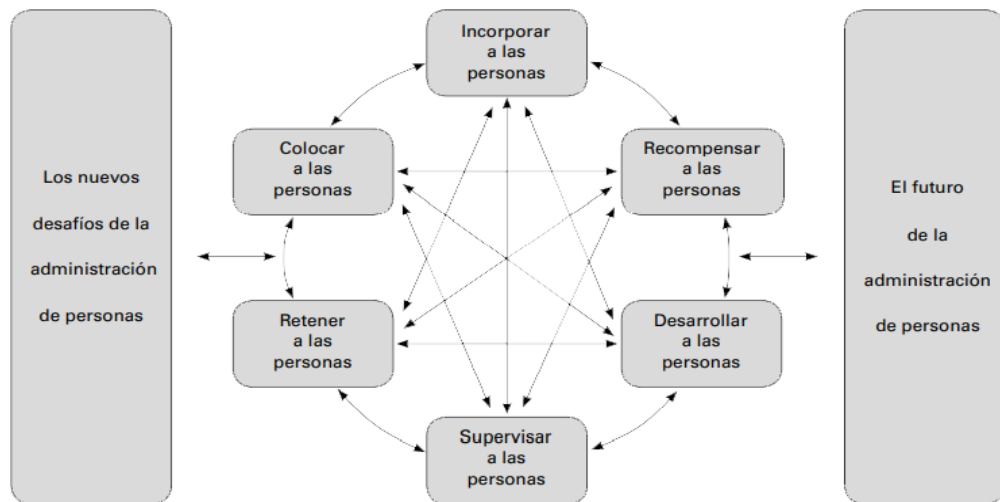
Armijos et al. (2019) en el análisis de estudio realizado denominado "*Gestión de administración de los recursos humanos*" tuvo como objetivo hacer el análisis de la GTH en las entidades empresariales. La metodología utilizada; histórico-lógico, el análisis fue de contenido, y analítico-sintético. Se determino que los recursos humanos son el activo fundamental de una entidad. La gestión de recursos humanos es la piedra angular de las entidades para lograr una posición ponderante en el mercado; su área de acción abarca la selección, retribución, compensación, desarrollo organizacional, sistemas de información y auditoria. El trabajo de investigación concluye que la GTH conlleva a estructurar indicadores que permitan potenciar los procesos y/o mecanismos de integración, evaluación, capacitación y seguimiento del personal, esto se ve reflejado en la incentivación y bienestar de los trabajadores.

Las teorías definen a la gestión del talento humano (GTH): Chiavenato (2009a), afirma que la GTH es el conjunto de estrategias primordiales para organizar, dirigir y orientar los aspectos administrativos que guardan relación con los recursos humanos, se puede mencionar la selección, admisión, formación, el

reclutamiento, las retribuciones y la evaluación del personal en cuanto al desempeño (ver figura 1).

Figura 1

La nueva administración de las personas



Nota: La figura representa como se interrelacionan las dimensiones de la nueva administración de las personas en una organización. Tomado de Gestión del talento Humano, (p. 3), por I. Chiavenato, 2009, McGrawHillEducation.

Por su parte Cuesta (2010), señala que la GTH es la formulación de acciones en el entorno organizacional, las cuales inciden en los trabajadores, busca el mejoramiento permanente, durante el planeamiento, implementación, seguimiento y control de las estrategias formuladas por las entidades, tomando en cuenta la interacción que se tiene con el entorno.

Los autores señalados coinciden en que la GTH se define como las estrategias que se adoptan para dirigir y administrar el capital humano, buscando la mejora permanente de las organizaciones.

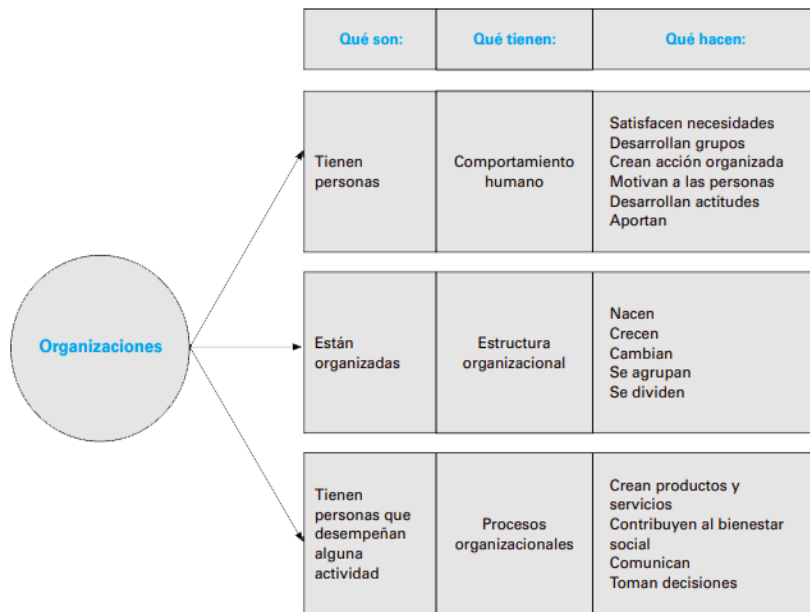
Según Chiavenato (2007) cuando se habla de capital humano se refiere a los trabajadores que integran las entidades y que desarrollan determinadas actividades. Los trabajadores en la mayor parte de su vida pasan colaborando, integrando organizaciones en todos sus niveles y estas requieren a los

colaboradores para poder desarrollar sus actividades, como así también necesitan de recursos económicos y tecnológicos.

Para Münch (2006) cuando se crean las organizaciones aparece la necesidad de elegir, combinar y armonizar, diferentes aspectos con el objetivo de sacarles el mayor provecho y de la manera más adecuada, entre estos elementos está el capital humano.

Figura 2

De que están hechas las organizaciones



Nota: La figura representa como están conformadas las organizaciones. Tomado de Comportamiento organizacional, (p. 16), por I. Chiavenato, 2009b, McGrawHillEducation.

Entre las teorías que abordan esta problemática podemos mencionar a: Mc Gregor (1996) en su teoría “X” afirmaba que la administración del personal es un estilo estricto y rígido. Este modelo considera a las personas como un medio de producción. La principal motivación del personal es el económico. No aceptan responsabilidades, tienen la necesidad de ser dirigidos y carecen de métodos eficientes de trabajo.

Según Chiavenato (2001) la teoría “X” desarrolla una dirección que se limita solamente al control y a la aplicación de la energía del recurso humano, y esto en función de los objetivos organizacionales.

Así mismo Mc Gregor (1996) en su teoría “Y”, se acerca a un comportamiento más actual. Este modelo señala que los trabajadores se esfuerzan, dirigen y automotivan por sí mismos. El personal considera al trabajo como algo natural, por eso actúan con mucha creatividad y son más competentes. Este estilo hace que el trabajador potencie su aprendizaje e impulse su desarrollo profesional y personal.

En este caso los administradores de personal, señalan que generando las condiciones y con herramientas adecuadas los trabajadores desempeñarán de manera correcta sus funciones. Consideran, también, que la satisfacción de ejecutar una actividad bien hecha, es un factor que motiva.

Cabe destacar que las teorías antes mencionadas, no funcionan cada una por su lado, sino que hay que determinar un estilo que contenga ambas. Es primordial permitir que los trabajadores potencien todas sus habilidades, así como mejorar la organización para que las actividades se desarrollen con rigor y exigencia.

Según Ouchi (1981) en su teoría “Z”, señala que la administración de los trabajadores se basa en las relaciones humanas y esta es participativa. Se manifiesta que las actividades que realiza el personal es parte importante en su vida, en consecuencia, no se puede separar lo uno de lo otro. De este modo, señala que un trabajador que forma parte de una organización y que esté totalmente satisfecho con esta, será mucho más fructífero y tendrá una motivación más fuerte y genuina para esforzarse al máximo en realizar las actividades, con el fin de que la compañía logre sus objetivos. Según Ramírez (2009) las características de una organización tipo “Z” son el estilo corporativo, sentido de pertenencia, confianza, delicadeza, intimidad.

Según Maslow (1991) en la teoría de la motivación, hay necesidades que están diferenciadas por jerarquías y factores, que son elementos que inician la motivación en las personas. Esta teoría reconoce cinco niveles de necesidades las cuales tienen un orden o estratos ascendentes (pirámide) de acuerdo a su importancia para sobrevivir y la capacidad que tienen para motivarse (ver figura 2).

Figura 3

Niveles de las necesidades según Maslow



Nota: La figura muestra la jerarquía de las necesidades según Maslow. Tomado de Comportamiento Organizacional (p.176), por S. Robbins y M. Coulter, 2010, Pearson.

La pirámide de Maslow empieza desde el nivel inferior en la que se sitúan las necesidades básicas, en este nivel se puede mencionar a la alimentación o la respiración. Cuando se satisface las necesidades primarias, se puede pasar al siguiente nivel, acá se encuentran ubicadas las necesidades secundarias y en el tercer nivel las necesidades terciarias.

Según McClelland (1998) las motivaciones hacen referencia a procesos inconscientes que se asemeja a los planteamientos propios del psicoanálisis, las

cuales son: la afiliación. el logro y el poder, esto basado en la pirámide de Maslow.

Según Chiavenato (2000) la motivación es el elemento que activa a la persona a tomar acciones de una forma determinada y que origina un comportamiento específico, motivada por estímulos internos y/o externos.

Para Robbins y DeCenzo (2009) la motivación es la voluntad de la persona para realizar acciones, para alcanzar con esta predisposición las metas de la organización.

Para Guaman y Álvarez (2019) el desenvolvimiento del capital humano en la actualidad es primordial ya que de estos depende el impulso de las actividades en cada área de la estructura organizacional.

Entre las diferentes teorías que abordan el tema del desempeño laboral podemos tener en cuenta a: Klingner y Nalbandian (2002) afirma que las teorías que desarrollan la relación entre cómo se motiva y la capacidad para el desenvolvimiento, así como la conexión que tiene la satisfacción laboral con el desempeño tenemos: Teoría de la equidad; refiere que el desempeño laboral se asocia con la conceptualización que tiene el colaborador con respecto a la forma de como lo tratan. Por ende, el resultado que se obtiene de estas percepciones, es la fidelidad, actos de buena voluntad y una mayor eficiencia en el trabajo que desarrolla dentro de la entidad. En la mayoría de veces esta percepción se vincula a un estado de la mente, que a una percepción basada en la práctica. Sin embargo, significa que ser imparcial y el trato bueno son componentes básicos. También influye comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización.

La equidad la conforman dos elementos: el desempeño y la comparación con los demás. En el primero, es la relación que existe entre el desempeño laboral de la persona y la recompensa a la que se hace merecedor en relación con otros colaboradores. En el segundo, se refiere a la equiparación de manera

subjetiva de uno con respecto al otro. Por estas razones, se afirma que la teoría en mención, está basada en el equilibrio que corresponde a la forma como son tratados los trabajadores y su desempeño, a saber, la relación que existe entre el esfuerzo y la retribución; entonces, dependerá de la forma de trato ya sea de manera justa o injusta, que reciba el trabajador para que se motive y tenga un mayor desempeño. Teoría de las expectativas; se sustenta en aspectos relacionados con la satisfacción de los trabajadores, lo cual da lugar a un mejor desempeño laboral con otros. En esa misma línea, el planteamiento se centraliza en la conceptualización subjetiva que tiene la persona sobre la eventualidad de que su manera de realizar las actividades o desarrollar ciertos comportamientos, la lleve a la realización de cierto desempeño (Vroom, 1964).

Vroom (1964) expone tres componentes en la teoría de las expectativas: Expectativa; es la relación entre el esfuerzo y el desenvolvimiento, hace mención al esfuerzo que el colaborador realiza para tener un desempeño eficiente. Instrumentalidad; es el vínculo entre el desenvolvimiento y la retribución, indica el nivel de los resultados posibles, que sean óptimos a los que corresponden una retribución. Valencia; hace mención a la importancia que la persona brinda al resultado o estímulo por el desenvolvimiento obtenido.

Podemos sintetizar, en tres los elementos establecidos: el aporte que una persona cree que puede lograr al desarrollar el trabajo al nivel deseado; la evaluación del colaborador que trae como consecuencia el reconocimiento mediante o a través de recompensas o amonestaciones como consecuencia de que se obtenga el nivel esperado en el desenvolvimiento y la importancia que el trabajador otorga a estas recompensas o amonestaciones (Vroom, 1964).

Esta base teórica permite entender varios aspectos del comportamiento positivo o negativo en el desenvolvimiento del trabajador, ya que, como persona también proyecta expectativas y metas. Por eso, propone que los trabajadores actúen de una forma determinada, para poder cumplir con sus expectativas trazadas, un resultado que conceptualizan como valioso y que se resume en tres elementos: la valencia, expectativa e instrumentalidad.

Teoría de la finalidad (metas); propuesta por Locke (1976), afirmaba que hay un rol motivacional que altera las actitudes de los trabajadores al momento de desarrollar alguna labor. Dicho de otro modo, los trabajadores persiguen con cierta intención una meta u objetivo, mediante del desarrollo de una actividad, donde se relaciona algún nivel de esfuerzo y esto establece el nivel de su desempeño. Cabe destacar que la meta es algo que un trabajador se esfuerza por alcanzar. La finalidad de alcanzar un propósito se basa en el factor motivacional, puesto que, estas dirigen los actos y motivan a dar el mejor desempeño. Locke (1976) señala que las metas tienen distintas funciones: acaparan la atención y la acción, al centralizar la atención en la actividad, canalizan la energía y dinamizan el esfuerzo, incrementa la constancia, colabora a la realización de nuevas estrategias.

En relación con lo anterior, los objetivos que se establecen a los colaboradores deben ser sumamente interesantes y concretos para así iniciar el factor motivacional y movilización a obtenerlos, al ser precisos son más contundentes para motivar la consecución del comportamiento deseado Locke (1976). Por lo tanto, en la teoría de las metas, el aspecto que motiva tiene un papel importante en la realización de las finalidades establecidas con anterioridad, las cuales deben ser particulares y presentar desafíos, para poder generar interés y sean alcanzables. Lo que plantea esta teoría es que los fines conllevan a la persona a desenvolverse de una manera determinada para concretizar lo propuesto, por ello, estos deben ser desafiantes.

Las teorías definen a la gestión del talento humano (GTH): Según Chiavenato (2009a), afirma que la GTH es el conjunto de estrategias primordiales para organizar y dirigir los aspectos administrativos que guardan relación con los recursos humanos, como la selección, la formación, el reclutamiento, las retribuciones y la evaluación del desempeño

Dimensiones de la variable 2 gestión del talento humano; Según Chiavenato (2009a) para la variable GTH, define seis dimensiones:

Integración de personas; son las acciones que se realizan para integrar a personal nuevo a la organización. Se pueden denominar mecanismos para atraer, proveer y/o abastecer personal. Estos incluyen la selección y reclutamiento de personas. Ubicación de las personas; son los actos para diseñar las actividades que el personal realizará en la organización, para dirigir y guiar su desenvolvimiento. Estas incluyen el diagrama organizacional, el diseño y descripción de los puestos, la ubicación de las personas y la evaluación del desempeño. Para Guzmán et al. (2018) el reclutamiento de personal es la fase que está antes de la selección; prepara a los candidatos que se creen son capaces de desempeñar las tareas que se requieren para el puesto convocado y que cumplan con el perfil del puesto. Para Diez et al. (2012) el reclutamiento atrae a personal con requisitos mínimos y en la selección elige a aquellos con mayores posibilidades de quedarse con el puesto de trabajo

Estimulación de las personas; son las medidas que se llevan a cabo para incentivar al personal y para satisfacer necesidades individuales. Estas Incluyen compensaciones, incentivos, prestaciones, servicios sociales. Desarrollo de las personas; son las acciones para potenciar el desarrollo personal y profesional. Abarcan la formación y el desarrollo, la forma como se administra el conocimiento, competencias, aprendizaje, los programas de cambios, comunicación, desarrollo de carreras y desarrollo integral de las personas.

Retención de las personas; son las acciones para establecer las condiciones tanto psicológicas como ambientales, satisfactorias para las labores del personal. Estas Incluyen la gestión de la cultura organizacional de la entidad, la seguridad y calidad de vida, el clima, higiene, disciplina y las relaciones que están relacionadas con lo sindical. Seguimiento de las personas; son las acciones para monitorear y dar seguimiento a las actividades del personal y para verificar los resultados. Incluyen conformar una base de datos y sistemas de información a los que accede el área administrativa. Según Sanabria (2015) los retos de las entidades en la actualidad, es asegurar la continuidad del personal.

Esto debido a una mayor competencia entre las organizaciones por capital humano calificado, escaso y exigente en cuanto a las condiciones de trabajo.

Definición de la variable desempeño laboral: es una de las bases teóricas que mayor énfasis ha tenido por los investigadores del comportamiento de las organizaciones. Probablemente, su gran popularidad recae en que la competitividad y el buen desempeño de las entidades se encuentran íntimamente vinculadas al desenvolvimiento individual de sus componentes Gabini (2018).

Robbins y Coulter (2010) afirma que el desarrollo de actividades en el trabajo es el nivel en que un empleado se compenetra con la labor que realiza, participa de manera activa en él y percibe que su desempeño en la actividad realizada es importante para su propia valía.

Gabini y Salessi (2016) definen al desempeño laboral como la base teórica de múltiples dimensiones y lo precisa como los comportamientos que tienen relevancia para los objetivos de las organizaciones y se encuentran controladas por el trabajador, estos aportan resultados tanto positivos como de forma negativa a la organización

Motowidlo (2003) señala y define al desempeño laboral como el valor integral esperado para la entidad de los aspectos relacionados al comportamiento que una persona lleva a cabo durante un lapso de tiempo establecido. Los autores mencionados concuerdan en que el desempeño laboral es el valor que brindan los trabajadores a través del logro de objetivos trazados. Los esfuerzos realizados por cada uno se reflejan de manera positiva en la realización de los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, el desempeño laboral, hace referencia a los resultados obtenidos a partir de un grupo de caracteres conductuales ejecutados, que pueden ser medibles, con la razón de alcanzar el logro de las metas de la organización.

Dimensiones de la variable desempeño laboral; Rendimiento; es un factor que sirve para medir el desempeño de tareas desarrolladas por un trabajador, con la finalidad de obtener decisiones precisas de la administración de recursos humanos. Las entidades nuevas, hacen uso de la evaluación laboral para definir el incremento de salarios, la forma de como se capacita y las necesidades de desarrollo. Por ende, una valorización que está bien dirigida, es un instrumento de control y también de crecimiento del componente laboral. Se transforma en un procedimiento para promover el valor y las cualidades del desempeño del trabajador. Esto se convierte en un instrumento de gestión, importante en el desenvolvimiento administrativo, ayuda a definir las directrices de la administración de los colaboradores, adaptados a las obligaciones de la entidad, Ibáñez (2000).

Por otra parte, están las aptitudes; el desempeño laboral cambia de trabajador a trabajador, el comportamiento altera la capacidad, motivación, trabajo en grupo, capacitación de los colaboradores, supervisión y aspectos situacionales de todo el personal y la comprensión de la gente al rol desenvuelto en el trabajo, cualidades interpersonales, también se considera los conocimientos prácticos. Según Gómez et. al. (2008), el volumen de trabajo a desarrollar en una cierta tarea depende del colaborador.

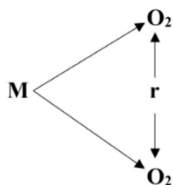
Actitudes; adoptar una actitud positiva es una característica que vincula múltiples aspectos, como el respeto con los demás, la puntualidad, asumir desafíos, cumplir con lo pactado, aceptar errores, lecciones aprendidas de ellos y analizar el logro de las metas de los demás, son aspectos más cerrados del ejercicio efectivo de la realización de las actividades asignadas. En ese sentido, son los más efectivos para las entidades, ya que no es conveniente dejar de lado aspectos como la actitud, generar confianza, la experiencia y la vinculación con resultados positivos, aspectos que se examinan para poder cuantificar el nivel de desempeño de una persona (Robbins y Judge, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo aplicada porque se plantea un problema específico, cuya solución es inmediata, específica, precisa, y su resultado no puede aplicarse a otras situaciones. Concentra su atención en llevar la teoría general a la práctica (Baena, 2014). Es descriptiva porque buscan la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de las variables en una población, son estudios puramente descriptivos (Namakforoosh, 2005). Es analítica porque consiste en establecer proposiciones de manera particular partiendo de proposiciones generales (Garza, 2007). Es no-experimental; las variables no se manipulan deliberadamente, no se varía intencionalmente la variable independiente para observar su efecto en otras variables, se observa el fenómeno, tal cual como se desarrolla para poder analizarlo (Parra y Toro, 2006). Es transversal; se recogen datos en un solo y único momento. (Gómez, 2006). Es correlacional; se describe y precisa las relaciones entre dos variables en estudio en un solo y único momento establecido (Hernández et al., 2014).

Esquema como se correlacionan las variables



Donde:

M : Trabajadores

O1 : Variable GTH

O2 : Desempeño laboral

r : Vínculo entre variables

Es de enfoque cuantitativo; mediante la recolección de información se van a contrastar las hipótesis que se plantearon con base en la medición de datos

numéricos y el análisis estadístico, con la intención de probar las teorías y establecer parámetros de comportamiento (Cook y Reichard, 2005). Es hipotético-deductivo porque se parte de afirmaciones generales para llegar a una conclusión particular, son afirmaciones en calidad de hipótesis donde los resultados pueden contrastarse con los hechos (Reyes, 2016).

3.2 Variables y operacionalización.

3.2.1 Variables

Según Icart et al (2006) se refiere a las variables como construcciones hipotéticas y/o propiedades que pueden adquirir distintos valores; deben estar definidas operacional y conceptualmente.

Variable 1: Gestión del talento Humano

Definición conceptual

La GTH es el enfoque moderno de la administración del personal, que considera a las personas, ya no como simple recursos de la organización, sino como entes con personalidad, conocimientos, habilidades, capacidades. Se constituye en un aspecto fundamental del capital humano, un activo incalculable, invaluable, de una organización para ser sobresaliente y óptima. El capital humano integra los talentos; llenos de conocimientos, habilidades y competencias que están fortalecidas, de forma sostenida, que no se puede tratar de manera aislada. Deben de habitar en un ambiente autónomo que le permita desenvolverse en un contexto idóneo donde los talentos puedan desarrollarse (Chiavenato, 2009a).

La GTH se define como el conjunto de acciones estratégicas que influyen en las personas buscando el desarrollo y por ende el mejoramiento continuo de la organización (Cuesta, 2010).

Para Alles (2006) el talento humano es el conjunto de conocimientos y competencias, las cuales van a determinar un desempeño superior.

Definición operacional

La variable se operacionalizó de acuerdo a los parámetros del cuestionario de Hidalgo (2021), adaptado por el investigador, comprenderá 24 ítems, constituido por seis dimensiones, escalas (Likert), niveles y rangos (Anexo 6).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

La variable relacionada al desempeño laboral, se vincula con las actitudes interpersonales de los trabajadores al interior de la organización y está sujeto a su aptitud de interrelacionarse con los demás trabajadores y con los jefes. El desempeño laboral hace referencia al comportamiento organizacional y tiene relevancia para la toma de acciones y decisiones de la administración de los recursos humanos, es un mecanismo que aporta retroalimentación y determina la asignación de recompensas (Robbins y Judge, 2009).

Stoner et al. (1996) refieren que el desempeño laboral esta relacionado en cómo los integrantes de la entidad realizan el trabajo eficazmente, para alcanzar las metas trazadas metas, sujeto a parámetros establecidos con antelación.

Definición operacional

Se operacionalizó, mediante los cuestionarios que son aporte de Cóndor y Aranda (2018), y al aporte de Rodríguez (2017), adaptado para su tema de investigación por el investigador, que está conformado por 22 ítems considerando tres dimensiones para esta variable (Ver anexo 6).

3.2.2 Operacionalización

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Gestión del Talento Humano (x)	X1. Integración de las personas	X1.1. Reclutamiento de personal
		X1.2. Selección de personal
	X2. Ubicación de las personas	X2.1. Diseño de puestos
		X2.2. Evaluación de desempeño
	X3. Estimulación	X3.1. Recompensas
		X3.2. Remuneraciones
		X3.3. Prestaciones
	X4. Desarrollo de las personas	X4.1. Formación y desarrollo
		X4.2. Programas de cambio
		X4.3. Programas de comunicación
	X5. Retención de personas	X5.1. Relaciones
		X5.2. Higiene y seguridad
		X5.3. Calidad de vida
	X6. Seguimiento de las personas	X6.1. Sistema de información
		X6.2. Banco de datos

	Y1. Tarea individual	Y1.1. Capacidad de producción Y1.2. No generación de residuos Y1.3. Logros
Variable 2:	Y2. Comportamiento	Y2.1. Ayudar a otros Y2.2. Sugerencias Y2.3. Iniciativa
Desempeño laboral (y)	Y3. Características	Y3.1 Actitud Y3.2 Confianza Y3.3 Experiencia. Y3.4 Conexión con los resultados

Nota: Elaboración propia

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Vladimirovna (2005) la población es el grupo de los elementos en su totalidad de un tipo particular cuyo conocimiento es de interés. De la misma manera define a muestra señalando que es cualquier subconjunto de la población.

La población para esta tesis está conformada por 80 trabajadores que es el total del personal de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima.

Según Arias (2012) si la población, debido al número de unidades es comprendida en su integridad, no será necesario contemplar muestra alguna.

3.3.2 Muestra

La muestra es censal; se considera el total de la población. Hayes (2002) asevera que una muestra es censal cuando se es accesible a todos los individuos de la población y cuando es importante indagar el parecer de la totalidad de la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Según Díaz (2001) con la encuesta se pretende obtener, recolectar, de forma sistematizada y ordenada, información sobre las variables analizadas en una investigación, sobre una determinada muestra o población

Como técnica se empleó la encuesta para cada una de las variables.

3.4.2 Instrumentos

Según García (2004) a través del cuestionario se recolectan datos que provienen de fuentes primarias; es decir de personas que tiene la información materia de estudio

Como instrumento para la recolección de datos que aportarán a la investigación, se utilizó el cuestionario, que se aplicó de manera virtual, compuesto por 46 ítems, los mismos que fueron validados a través del juicio por tres expertos.

Tabla 2

Validez de instrumentos sometido a el juicio de expertos

Nivel académico	Nombres y apellido	Especialidad	N° DNI	Opinión de aplicabilidad
Doctor	Marco Antonio Ramírez Sánchez	Ciencias de la educación	18007723	Aplicable
Doctora	Angela Margarita Nolazco Carrión	Ciencias de la educación	09467547	Aplicable
Doctor	Guillermo Martín Montalvo Taboada	Gestión pública y gobernabilidad	41626298	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Confiabilidad

Para Kerlinger y Lee (2002) la confiabilidad es la ausencia de manera relativa de errores cuando se hace referencia a los instrumentos de medición

Quero (2010) afirma que la confiabilidad, está orientada a la consistencia o estabilidad de una medida.

Para medir la confiabilidad se aplicó una prueba que sirvió como piloto a 10 encuestados, trabajadores de la Oficina de Informaciones del ejército de manera virtual, mediante el aplicativo de mensajería WhatsApp, calculando el grado de fiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach, teniendo como resultado, del instrumento elaborado para la variable 1 (V1-Gestión del talento humano) una confiabilidad de 0.94, el resultado del instrumento elaborado para la variable 2 (V-2 Desempeño laboral) alcanzó una confiabilidad de 0,81 (ver Anexo 8).

Tabla 3

Confiabilidad

Variable	N° de Items	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	24	0,94
Desempeño laboral	22	0,81
Todas las variables	46	0,90

Nota: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Para iniciar el desarrollo de la tesis, se envió una carta de presentación personal como estudiante de la Universidad César Vallejo, al director de la Oficina de Informaciones del Ejército, en Lima, exponiendo los detalles, el

objetivo del trabajo de investigación con fines académicos y solicitando que se otorgue el permiso correspondiente, que amerita el caso, para la recolección de información, empleando la técnica respectiva y los instrumentos correspondientes, los datos se procesarán en Excel, así como la elaboración de gráficos estadísticos; en esa misma línea se utilizó el software SPSS 26 para la prueba descriptiva.

3.6 Método de análisis de datos

Para contrastar, corroborar, obtener los resultados, se recurrió al uso del programa estadístico en inglés SPSS 26, que hace el procesamiento de datos estadísticos, inferenciales, descriptivos y frecuencias, correlación y la regresión. Haciendo uso del coeficiente de Rho Spearman, y así poder establecer la posible correlación entre variables, dimensiones e indicadores en estudio.

3.7 Aspectos éticos

Se actuó con transparencia y honestidad, con conocimiento y veracidad propios del autor, se consultó diferentes fuentes para obtener información en relación con la normatividad y reglamentos establecidos por la Universidad César Vallejo y las directrices propias de la gestión pública; cuando se aplicó los instrumentos (cuestionarios), se guardó la confidencialidad del caso, se respetó el anonimato de los encuestados, dentro de las normas de reserva del caso, honestidad, la discreción y la vulneración de información personal.

IV RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

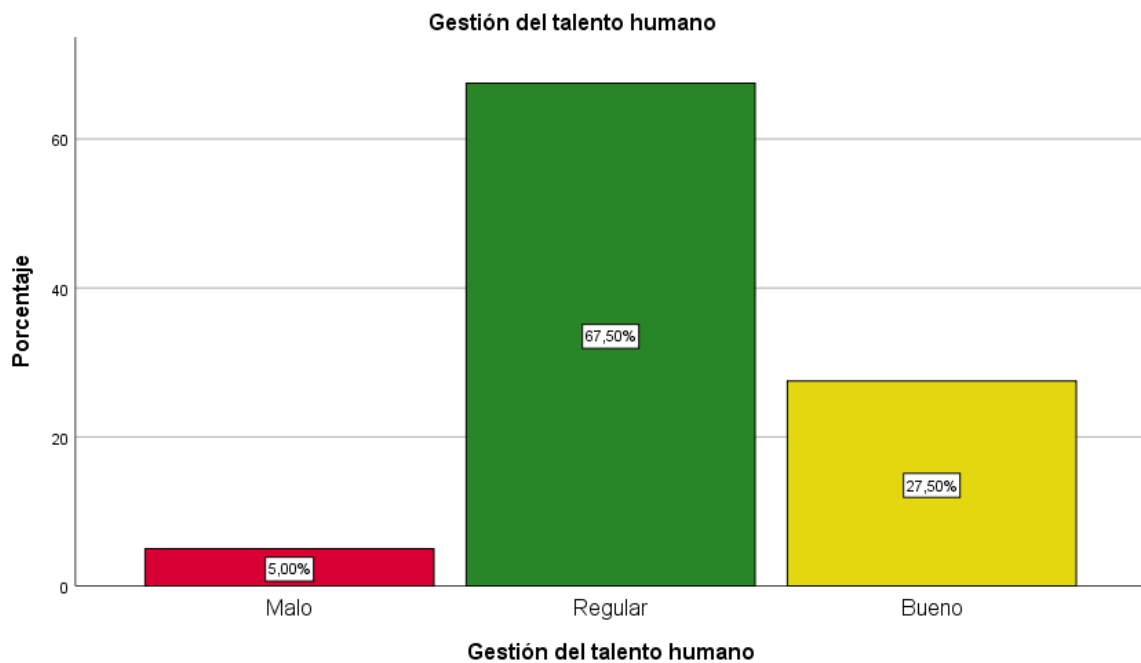
Tabla 4

Niveles de variable Gestión del talento humano

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	5,0
Regular	54	67,50
Bueno	22	27,50
Total	80	100,00

Figura 4.

Nivel de consideración, de como se percibe la variable 1 gestión del talento humano y dimensiones.



Fuente: Spss-26

Del resultado de los niveles de gestión del talento humano; el nivel regular tiene el mayor porcentaje alcanzando un 67,50%, el nivel bueno logra un 27,50 %, el nivel malo muestra un 5%, este es el de menor porcentaje en comparación con los otros niveles. El resultado evidencia que la mayor parte de los trabajadores perciben que en la entidad se gestiona el talento humano de forma regular debido a que re rigen a lo establecido en el reglamento de manera rígida sin contemplar alguna flexibilidad que pueda mejorar el desempeño de la oficina.

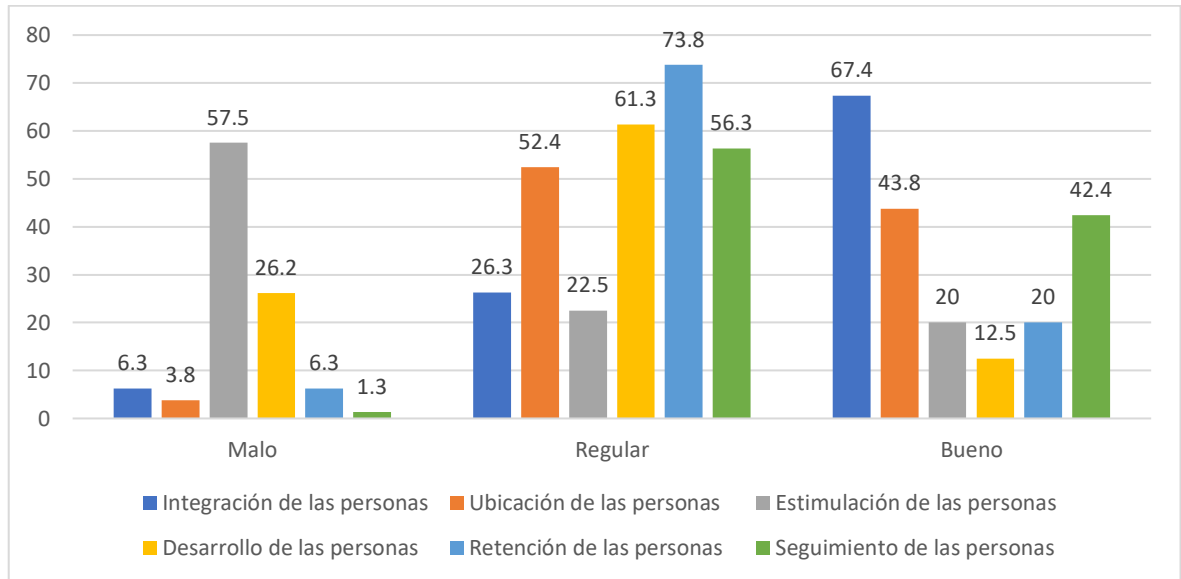
Tabla 5

Distribución de las frecuencias y los porcentajes obtenidos de las dimensiones de la variable 1 Gestión del talento humano

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Integración de personas	Malo	5	6,3%
	Regular	21	26,3%
	Bueno	54	67,4%
Ubicación de personas	Malo	3	3,8%
	Regular	42	52,4%
	Bueno	35	43,8%
Estimulación de las personas	Malo	46	57,5%
	Regular	18	22,5%
	Bueno	16	20%
Desarrollo de las personas	Malo	21	26,2%
	Regular	49	61,3%
	Bueno	10	12,5%
Retención de las personas	Malo	5	6,3%
	Regular	59	73,8%
	Bueno	16	20%
Seguimiento de las personas	Malo	1	1,3%
	Regular	45	56,3%
	Bueno	34	42,4%

Figura 5

Nivel de la variable 1 gestión del talento humano por dimensiones expresado en porcentajes



Fuente: Spss 26

Interpretación:

Con respecto a la tabla 5 y figura 5, en la dimensión integración de personas, el nivel malo es percibido por un 6,3%, esto se debe a que cumplen con lo establecido en el reglamento de admisión de personas pero que debe mejorarse de forma sustancial; el 26,4% nivel regular, esto se debe a que la entidad vela por el cumplimiento de lo establecido en el reglamento de admisión de personas y perciben que estos están sujetos a mejorar; y el 67,4% nivel bueno, esto debido a que la entidad cumple con lo establecido en el reglamento (Reclutamiento, admisión, selección) vela por su cumplimiento, y su ejecución trae consigo buenos resultados a la institución. En la dimensión ubicación de las personas el 3,8% lo perciben como nivel malo, esto debido a que las personas no son ubicadas en puestos de acuerdo a sus competencias; el 52,4% nivel regular, debido a que se percibe que las personas son ubicadas de acuerdo a sus competencias, pero realizan doble función; y el 43,8% nivel bueno, esto se debe a que se percibe que las personas admitidas son ubicadas estrictamente de

acuerdo a sus competencias. En la dimensión estimulación de las personas el nivel malo es el que más destaca en relación a los demás niveles alcanzando un 57,5%, esto debido a que se percibe que las personas no son motivadas, compensadas por el logro de objetivos; el 22,5% nivel regular, esto debido a que se percibe que algunas veces las personas son motivadas o compensadas por el logro de objetivos; y el 20% nivel bueno, esto debido a que se percibe que las personas son motivadas o compensadas por el logro de objetivos y metas trazadas. Se observa que el 26,2% percibe como nivel malo en la dimensión desarrollo de las personas, esto debido a que se percibe que las personas no son capacitadas para potenciar sus habilidades y conocimientos; el 61,3% nivel regular, debido a que se percibe que las personas son capacitadas para potenciar sus habilidad y conocimientos pero no con la frecuencia debida; y el 12,5% nivel bueno, esto debido a que se percibe que las personas son capacitadas para potenciar sus conocimientos y mejorar el desarrollas de las actividades asignadas en beneficio de la institución. En la dimensión retención de las personas, se observa un 6,3% en el nivel malo, esto debido a que se percibe que las personas no se mantienen en sus puestos y migran a otra dependencia; el 73,8% en el nivel regular, esto debido a que se percibe que se logra mantener a las personas en sus puestos debido a la experiencia en la labor que desempeñan; y el 20% el nivel bueno, esto debido a que se percibe que las personas se mantienen en sus puestos perfeccionando así la actividad que realizan en bien de la institución. Se advierte el 1,3% en el nivel malo de la dimensión seguimiento de las personas, esto se debe a que se percibe que la institución no hace seguimiento del personal que labora; el 56,3% en el nivel regular, esto debido a que se percibe que la institución hace seguimiento del personal que labora y mantiene la base de datos con información actualizada; y el 42,4% en el nivel bueno, esto debido a que se percibe que se hace seguimiento de las personas con una base de datos actualizada para usarla ante cualquier contingencia con relación al personal de la entidad.

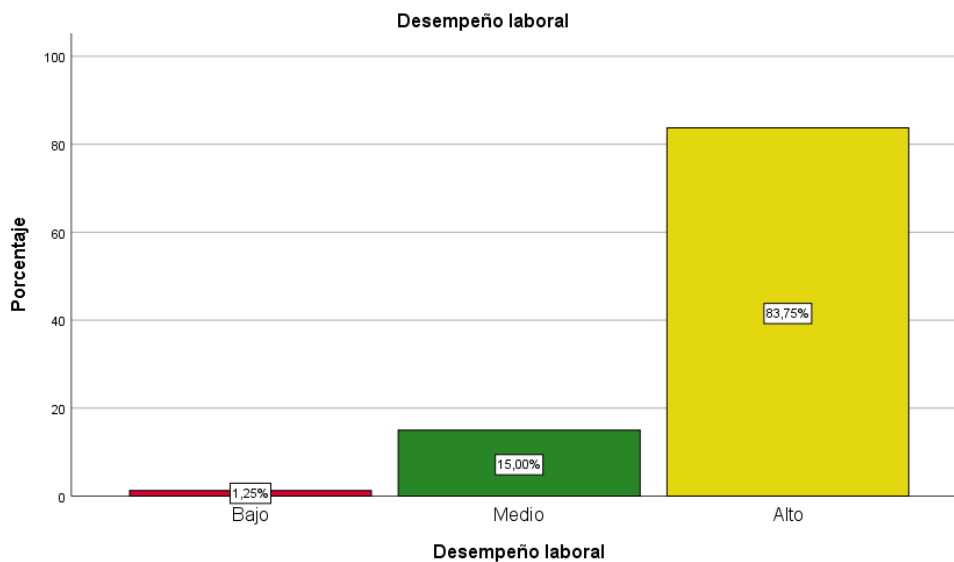
Tabla 5

Nivel de la variable desempeño laboral y dimensiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	1,25
Medio	12	15,0
Alto	67	83,75
Total	80	100,00

Figura 6

Nivel de percepción de variable desempeño laboral y dimensiones



Fuente: Spss-26

En los resultados obtenidos se puede apreciar que los niveles del desempeño laboral se percibe el nivel bueno con un mayor porcentaje en comparación con los otros niveles obteniendo el 83,75%, esto debido a que se percibe que las personas cumplen con las actividades asignadas en los tiempos previstos; el nivel medio es percibido por un 15%, esto debido a que se percibe que las personas cumplen con su trabajo pero falta regular alguno aspectos para cumplir con las actividades asignadas; y el 1,25% percibe como nivel bajo, esto debido a que se percibe que las personas en casos excepcionales no cumplen con las actividades asignadas.

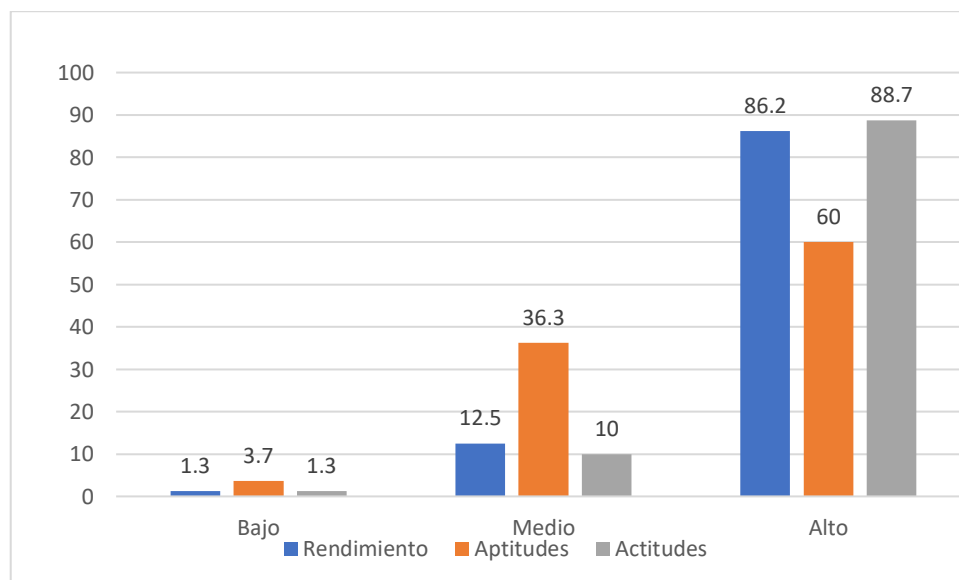
Tabla 6

Distribución de las frecuencias y los porcentajes de las dimensiones de la variable 1 Gestión del talento humano

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Resultados del Trabajo individual	Bajo	1	1,3%
	Medio	10	12,5%
	Alto	69	86,2%
Aptitudes	Bajo	3	3,7%
	Medio	29	36,3%
	Alto	48	60%
Actitudes	Bajo	1	1,3%
	Medio	8	10%
	Alto	71	88,7%

Figura 7

Nivel de variable desempeño laboral por dimensiones



Fuente: Spss-26

Interpretación:

En relación a la tabla 6 y figura 7, el nivel bajo alcanza el 1,3% en la dimensión rendimiento, esto debido a que alguna persona considera que no cumple con el rendimiento exigido por la institución; el 12,5% el nivel medio, esto debido a que se percibe que algunas personas no cumplen con las actividades asignadas en los tiempos previstos; y el 86,2% el nivel alto, siendo este nivel el más sobresaliente, debido a que casi en su totalidad las personas perciben que cumplen con las actividades asignadas por la entidad. En la dimensión aptitudes el 3,7% perciben un nivel bajo, esto debido a que se percibe que algunas personas no tienen las capacidades suficientes para desarrollar la actividad encomendada; el 36,3 el nivel medio, esto debido a que se percibe que las personas son capaces de realizar las actividades encomendadas; y el 60% el nivel alto, siendo este el de mayor porcentaje, esto debido a que se percibe que las personas tienen las capacidades adecuadas para desarrollar las actividades asignadas en los tiempos previstos en bien de la entidad. En la dimensión actitudes el nivel bajo logra un 1.3%, esto debido a que se percibe que alguna persona no tiene la predisposición de ayudar a los demás; el nivel medio alcanza el 10%, esto debido a que se percibe que algunas personas no son proactivas y no tienen la predisposición de ayudar a sus compañeros; y el nivel alto el 88,7, siendo este nivel el predominante en esta dimensión, debido a que la mayoría de las personas con colaborativas, trabajan en equipo y ayudan a sus demás compañeros.

4.2 Resultados Correlacionales

Tabla 7

Tabla de hipótesis de la investigación

Hipótesis	Variables*Correlación	Rho-Spearman	Significatividad Bilateral	N	Nivel
Hipótesis general	Gestión del talento humano *desempeño laboral	,755**	,000	80	Alto
Hipótesis específica 1	Integración de personas* desempeño laboral	,288**	,001	80	Bajo
Hipótesis específica 2	Ubicación de personas * desempeño laboral	,313**	,005	80	Bajo
Hipótesis específica 3	Estimulación de las personas* desempeño laboral	,625**	,000	80	Alto
Hipótesis específica 4	Desarrollo de las personas* desempeño laboral	,307**	,006	80	Bajo
Hipótesis específica 5	Retención de las personas* desempeño laboral	,469**	,000	80	Medio
Hipótesis específica 6	Seguimiento de las personas* desempeño laboral	,492**	,000	80	Medio

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

Con respecto al planteamiento de la hipótesis general, a las variables analizadas 1 y 2, y al análisis de las dimensiones de la variable 1 (V1) con respecto a la variable 2 (V2); de acuerdo a la información recopilada y procesada, se hizo uso del coeficiente de correlación no paramétrico, Rho de Spearman (rs), mediante el cual, se evidenciaron los resultados siguientes: Se afirma que la hipótesis general para este tema de investigación (Gestión del talento humano y desempeño laboral de la entidad en mención) tienen un nivel de correlación, es decir covarianza, con una intensidad directa positiva alta, según las escalas de

Hernández et al (2014) con un coeficiente Rho de Spearman (r_s 0,755 y p-valor 0,000), lo que pone en evidencia que, a mayor gestión del talento humano, hay una covariación con respecto a la variable 2 (V2), es decir existe de manera intensa positiva y directa un mayor desempeño laboral.

De la misma manera a cada hipótesis específica (He) se evidenció los siguientes resultados: la He-1 (Integración de personas con respecto al desempeño laboral) alcanzó un nivel de correlación, covariación, con una intensidad directa positiva baja con un coeficiente Rho de Spearman (r_s = 0,288 y p-valor 0,000); la He-2 (Ubicación de personas con respecto al desempeño laboral), obtuvo un nivel de correlación, covariación, con una intensidad positiva baja, con un coeficiente Rho de Spearman (r_s = 0,313 y p-valor 0,005); la He-3 (Estimulación de personas con respecto al desempeño laboral), mostró el nivel de correlación, covarianza, con intensidad positiva moderada (r_s = 0,625 y p-valor 0,010); la He-4 (Desarrollo de las personas con respecto al desempeño laboral) evidenció el nivel de correlación, covariación, con intensidad positiva baja (r_s = 0,307 y p-valor 0,006). Así mismo, la He-5 (Retención de personas con respecto al desempeño laboral) obtuvo un nivel de correlación, covariación, intensidad positiva moderada (Rho 0,469 y p-valor 0,0001); la He-6 (Seguimiento de las personas con respecto al desempeño laboral) alcanzó un nivel de correlación, covariación, positiva moderada (Rho 0,492 y p-valor 0,0001).

Se observa que, en todas las correlaciones procesadas, el p-valor es menor a 0,05, los resultados evidencian, que existe un vínculo, de cada una de las demás dimensiones de la variable 1 (V1) con la variable 2 (V2), esto hace que se adopte el planteamiento de la hipótesis general; es una relación directa, es decir que a medida que mejora, aumenta la variable 1 (V1) gestión del talento humano y las dimensiones indagadas, aumentará la variable 2 (V2) desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

Después del análisis y procesamiento de datos, se evidencia por los resultados obtenidos que entre las variables analizadas 1 (V1) Gestión del talento humano y la variable 2 (V2) desempeño laboral, existe un vínculo significativo positivo directo y alto, lo que señala que hay una alta intensidad entre las variables analizadas; es decir cuanto mayor es el proceso positivo de la gestión del talento humano, la otra variable se altera en la misma dirección, es decir mayor será el desempeño laboral y las dimensiones respectivas en las dimensiones del planteamiento actual, aquí se discuten las hipótesis propuestas para el presente tema de investigación.

Se puede aseverar que la hipótesis general (Hg) para este tema de investigación; la gestión del talento humano (V1) y desempeño laboral (V2), del trabajo realizado y concluido, se correlacionan, es decir hay una covariación, con una intensidad positiva alta, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s = 0,755$ y p-valor 0,000), lo que evidencia, cuando la gestión del talento humano está en un nivel alto, la otra variable cambia conjuntamente, es decir el desempeño laboral irá en la misma dirección y tendrá el mismo nivel; este resultado obtenido, se asemeja, guarda relación, al tema de investigación de Santa María (2017), que refirió un vínculo significativo con una intensidad directa alta, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s = 0,760$ y p-valor 0.001) entre la V1 gestión del talento humano y la otra variable V2 desempeño laboral. Así mismo este resultado no concuerda con el tema de investigación de Hidalgo (2021), que señaló un vínculo significativo con una intensidad directa y baja con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s = 0,287$ y p-valor 0,011). Se refiere que, de la investigación realizada a la Oficina de Informaciones del Ejército, se colige que hay una integración de talentos; hay un apoyo evidente y se impulsa las competencias, capacidades, habilidades y conocimientos; esto se evidencia en los resultados obtenidos.

Las hipótesis específicas (He) siguientes: He-1. Asevera que existe una correlación, es decir una covarianza, con una intensidad positiva baja entre la dimensión uno de la primera variable, integración de personas y la variable 2 (V2) desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s = 0,288$, y p-

valor 0,01), lo cual no coincide con lo evidenciado por Santa María (2017) que obtuvo como resultados una correlación positiva directa alta con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=,710$ y p -valor 0,00) entre la dimensión y variable en cuestión. En ese mismo sentido el resultado no concuerda con lo señalado por Orozco (2018) que encontró una correlación con una intensidad directa moderada ($r=0,451$ y p -valor=0,000). Este resultado denota, evidencia, una actividad promedio baja en la integración de trabajadores a la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, se necesita habituar y reforzar la capacitación a los nuevos trabajadores que pasan a integrar la entidad en mención, para que puedan realizar las labores que se les asigne posteriormente.

He-2. Refiere una correlación, es decir una covarianza, con una intensidad positiva baja entre la ubicación de personas y el desempeño laboral con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s= 0.288$, y p -valor 0.001), resultado obtenido que fue similar a lo concluido por Hidalgo (2021), quien evidenció una correlación, es decir una covarianza con una intensidad positiva baja con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,383$ y p -valor=0,00) entre los puntos en debate. De la misma manera en el trabajo de investigación de Ramos (2018) se mostró una correlación, es decir una covarianza con una intensidad positiva baja con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,283$ y p -valor=0,046). Se puede aseverar con los resultados obtenidos que en la institución que es motivo de investigación, que hay procedimientos respecto a esta dimensión pero que están sujetos a mejora, de asignar ambientes, espacios idóneos para las actividades a desempeñar, no existe promoción, transferencia, rotación; el proceso de reclutamiento y orientación es bajo, se realiza solamente por cumplir con lo establecido, y este procedimiento definido para estructurar las actividades laborales está sujeto a mejora.

He-3. Refiere una correlación, es decir una covarianza, con una intensidad positiva moderada entre la estimulación de las personas y la variable 2 (V2) desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r_s= 0,625$ y p -valor 0,001), este resultado concuerda con el trabajo de investigación de Domínguez (2018) que mostró una correlación significativa alta con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s= 0,703$ y p -valor=0,001). De la misma manera

se asemeja al resultado del trabajo de investigación de Ruiz (2021) que evidenció una correlación, es decir una covarianza, con una intensidad positiva alta, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,826$ y $p\text{-valor}=0,001$). Como se muestra en los resultados que se obtuvieron mediante el procesamiento de datos estadísticos, la institución en indagación, tiene alto índice de estímulo, sin embargo, las personas que laboran en la institución perciben que esto debe mejorarse, entre tanto, las personas cuando son estimuladas denotan entusiasmo y energía suficiente para realizar las actividades, caso contrario cuando no lo son, las personas entran en desgano, sienten que son poco o nada recompensadas; no se observa un mínimo afán de superación y baja la producción.

He-4. Asevera una correlación, es decir una covarianza, con una intensidad positiva baja entre el desarrollo de las personas y la variable 2 (V2) desempeño laboral, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s= 0,307$ y $p\text{-valor}$ 0,006). Este resultado concuerda a lo indicado por Hidalgo (2021) que obtuvo una correlación, es decir una covarianza con una intensidad positiva baja con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s = 0,225$ y $p=0,050$) y difiere de lo arribado en su tema de investigación por Ccahua (2019) quien evidenció la existencia de una correlación significativa, es decir una covarianza con una intensidad positiva alta, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,650$ y $p\text{-valor}= 0,0001$) para la dimensión y variable materia de análisis. Según los datos estadísticos escritos en la presente tesis, evidencian una percepción baja en el desarrollo de las personas, esto debido a falta de programas de capacitación idóneos para las actividades que se realizan, articulación básica para obtener resultados positivos, trascendentes; tanto personales como a nivel oficina y por ende institucional, siendo urgente la implementación y/o reestructuración de mecanismos que incidan en el desarrollo profesional de los colaboradores para fortalecer esta dimensión.

He-5. Asevera una correlación, es decir una covarianza, entre la retención de personas y la variable 2 (V2) desempeño laboral, con una intensidad positiva moderada con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s= 0,469$ y $p\text{-valor}$ 0,0001), este resultado se asemeja a lo obtenido en el trabajo de investigación de

Carranza (2021) que mostró una correlación positiva media (0,588 y p-valor=0,0001). Por otro lado, este resultado no se asemeja a lo aseverado por Ccahua (2019) quien encontró una correspondencia, es decir una covarianza con una intensidad alta con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,948$), de la misma manera Condori (2021) en su trabajo de investigación mostró una correlación, es decir una covarianza, con una intensidad positiva alta, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,934$ y p-valor=0,0001) en la materia evaluada. Los resultados en cuestión, evidencian un nivel promedio, moderado en referencia a la dimensión 5, de la variable 2 retención del personal; la planificación de motivar, animar, invitar, exhortar, convencer a los trabajadores a permanecer y establecerse en la entidad, se encuentran en un nivel promedio; las acciones de generar satisfacción, calidad de vida, seguridad, higiene, salud y sostenimiento en el tiempo de lazos que tengan que ver con la entidad, se llevan de manera regular, está en un nivel promedio sujeto a mejora de las condiciones.

He-6. Se asevera una correlación, es decir una covarianza, entre el seguimiento de las personas y la variable 2 (V2) desempeño laboral, con una intensidad positiva media con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,492$ y p-valor=0,0001), este resultado se asemeja al resultado obtenido por Carranza (2021) que evidencia una correlación positiva media (Rho= 0,475 y p-valor=0,0001). Por otro lado, este resultado se contradice por lo evidenciado por Hidalgo (2021) en su trabajo de investigación señaló que no existe correlación, con un coeficiente Rho de Spearman ($r_s=0,184$ y p-valor=0,109) en la dimensión y variable en cuestión. Esto evidencia que la institución destina recursos que, si bien son necesarios, pero no suficientes, para orientar las funciones, actividades asignadas a las personas y comprobar, contrastar los resultados de las actividades asignadas en cuanto a su desempeño laboral en las actividades asignadas como parte del crecimiento institucional y por ende la consecución de los objetivos trazados.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó que la variable 1 (V1), gestión del talento humano se vincula con la variable 2 (V2), desempeño laboral, en un nivel de correlación, es decir una covarianza, con una intensidad directa alta, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman positivo $r_s = 0,755$ y una significancia con un p valor 0,000.

Segunda: Se determinó, que la dimensión 1, de la variable 1 (V1), integración de personas, se relaciona con la variable 2 (V2) desempeño laboral, en un nivel de correlación, es decir una covarianza, con una intensidad baja, con un coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,288$ y p-valor 0,001.

Tercera: Se determinó que la dimensión 2, de la variable 1 (V1), ubicación de personas, se vincula con la variable 2 (V2) desempeño laboral, en un nivel de correlación, es decir una covarianza, con una intensidad alta, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,313$ y una significancia con un p valor 0,000.

Cuarta: Se determinó que la dimensión 3, de la variable 1 (V1), estimulación de personas se vincula con la variable 2 (V2) desempeño laboral, en un nivel de correlación, es decir una covarianza, con una intensidad moderada, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,625$ y una significancia con un p valor 0,000.

Quinta: Se determinó que la dimensión 4, de la variable 1 (V1), desarrollo de personas se vincula con la variable 2 (V2) desempeño laboral, en un nivel de correlación, es decir una covarianza, con una intensidad baja, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman 0,307 y una significancia con un p valor 0,000.

Sexta: Se determinó que la dimensión 5, de la variable 1 (V1), retención de personas se relaciona con la variable 2 (V2) desempeño laboral, en un nivel de correlación moderada, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,469$ y una significancia con un p valor 0,000.

Séptima: Se determinó que la dimensión 6, de la variable 1 (V1), seguimiento de personas se relaciona con la variable 2 (V2) desempeño laboral, en un nivel de correlación, es decir una covarianza, con una intensidad moderada, obteniendo un coeficiente Rho de Spearman $r_s = 0,492$ y una significancia con un p valor 0,000.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, incentivar a realizar las actividades asignadas, mejorar la productividad laboral, el planeamiento, para alcanzar el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas, recompensando el compromiso, la innovación, creatividad, proactividad, ya que son factores determinantes para el sostenimiento de la organización, previendo un posicionamiento competitivo frente a los constantes y rápidos cambios en la sociedad.

Segunda: Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, integrar a los nuevos talentos a la organización, mediante procesos basados en un enfoque estratégico, para satisfacer los requerimientos de la organización a largo plazo, de una forma integral, debe ser gradual, incremental, buscando mejora continua de los trabajadores y agregar nuevos valores a los activos intangibles de la organización por medio integración de nuevos talentos.

Tercera: Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, gestionar los recursos destinados y que están contemplados en el presupuesto, como la implementación, reestructuración, renovación de infraestructura relacionada con las tecnologías de la información, para mejorar, optimizar los resultados y las competencias de la entidad, desechando actividades y procesos que no guarden relación con las exigencias de la institución y que no generen valor.

Cuarta: Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, promueva, oriente, dirija, en forma permanente y continua la gestión del talento humano, a través de procesos integrales que aseguren una acertada selección, capacitación, desarrollo de habilidades, priorizando las competencias, formación profesional para mejorar y potenciar e impulsar el nivel de desempeño de los integrantes de la Oficina de Informaciones del Ejército.

- Quinta:** Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, delegar funciones a los colaboradores de la oficina para reforzar la confianza depositada, y la capacidad de respuesta, ante las actividades asignadas, de forma individual, ante cualquier desafío, asumiendo los objetivos trazados por la institución, con el claro propósito de mejorar el desenvolvimiento en las actividades cotidianas, haciendo uso óptimo de los recursos y el tiempo.
- Sexta:** Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, incentivar y promover la integración laboral, los lazos interpersonales de las personas que se identifican y conforman la organización, y a esto se suma el mantenimiento y mejoramiento de los ambientes donde se desarrollan las actividades, esto en cuanto a iluminación, comodidad, limpieza, ventilación y confort.
- Séptima:** Al Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército, establecer los recursos necesarios para supervisar el comportamiento de las personas en base a un estilo democrático y participativo, apoyándose en el conocimiento de las personas y en la información que reciben como retroalimentación de sus actividades y sus aportes a la organización.

REFERENCIAS

Alfaro, M. (2012). Administración de personal. *Red Tercer Milenio*.

Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias.
Granica.

Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad Y Sociedad*, 11(4), 163-170.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. *Episteme*

Bateman, T. y Snell, S. (2009). Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. *McGrill-Hill*.

Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional.
https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000757873

Caicho, Y. (2020). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/64773>

Ccahua, K. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño policial en la Dirección de Investigaciones de la Inspectoría General - PNP, 2018. 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30288>

Castaño, R. (2005). La gestión integral de recursos humanos. *Idoe*.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. *McGrill-Hill*.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: proceso administrativo*. *McGrill-Hill*.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. *McGrill-Hill*.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. *McGrill-Hill*.
- Chiavenato, I. (2009a). *Gestión del talento humano*. *McGrill-Hill*.
- Chiavenato, I. (2009b). *Comportamiento organizacional*. *McGrill-Hill*.
- Condor, R. y Aranda, F. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Programa Nacional Cuna Más, Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27920>
- Condori, A. (2021). “*Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Servidores Administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ayacucho, 2021*”. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72619>
- Cook, T. y Reichard, C. (2005) *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. *Ediciones Morata*.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. *Ecoe Ediciones*.
<https://www.ecoediciones.com/wpcontent/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento.pdf>

- Díaz, V. (2001). Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial. *Esic*.
<https://books.google.com.pe/books?id=kER9q4koSnYC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Diez, I., Martín, G. y Montoro, M. (2012). Fundamentos de administración de empresas. *Thomson Reuters*.
- Domínguez, G. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el servicio de administración tributaria (SAT) de Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29622>
- Garza, A. (2007). Técnicas de investigación para estudiantes de ciencias sociales y humanidades. *El Colegio de México*.
https://books.google.com.pe/books?id=jdaQtK8RK2sC&pg=PA18&dq=investigacion+analitica&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi3p--DrLT0AhVrQjABHU4uD_cQ6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=investigacion%20analitica&f=false
- Guaman, L., y Alvarez, W. (2019). Clima organizacional y su incidencia en los logros de objetivos institucionales en las organizaciones públicas. *Brava*, 11, 233–248.
<http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/868/905>
- Girón, S. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los docentes en la IE 3945 Ugel 02, Lima – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67772>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos *Pearson*.

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica.

Editorial Brujas.

<https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&pg=PA102&dq=dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+transversal&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjVltjZv7T0AhUURTABHdPwDKwQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20transversal&f=false>

Guardiola, C., y Basurto, K. (2019). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. *Apuntes Universitarios*, 5(1), 69–78.

<https://doi.org/10.17162/au.v5i1.66>

Guzmán, O., Rodríguez, G., Codina, B., Nicolás, J., y Cadena, V. (2018).

Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes”. (New Scenarios for the Recruitment and Selection of Personnel: Description of “Adizes Method”). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 121–136.

[http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)

Hayes, B. (2002). Cómo medir la satisfacción del cliente, desarrollo y utilización de cuestionarios. *Ediciones Gestión 2000*

[https://books.google.com.pe/books?id=dicScdBb6lcC&printsec=frontcover&dq=Hayes,+B.++\(1999\).+Como+medir+la+satisfacci%C3%B3n+del+cliente:+desarrollo+y+utilizaci%C3%B3n+de+cuestionarios.+2.+ed.+Espa%C3%B1a:+Gesti%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwigobiqjrf1AhXjRDABHfDIAOMQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=dicScdBb6lcC&printsec=frontcover&dq=Hayes,+B.++(1999).+Como+medir+la+satisfacci%C3%B3n+del+cliente:+desarrollo+y+utilizaci%C3%B3n+de+cuestionarios.+2.+ed.+Espa%C3%B1a:+Gesti%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwigobiqjrf1AhXjRDABHfDIAOMQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false)

Hernández, S., Fernández, C. y Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación. McGrill-Hill.*

- Hidalgo, E. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60237>
- Icart, T., Fuentelsaz, C. y Pulpón, A. (2006). Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. *Ube*.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. *McGrill-Hill*.
- López, A., y Grandío, A. (2012). Capital Humano como fuente de ventajas competitivas. Algunas reflexiones y experiencias. *Netbiblo*
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud* 43(1) 3-15
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100002
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. *Ediciones Diaz de Santos*.
- Mc Gregor, D. (1996). El lado humano de las organizaciones. *McGrill-Hill*.
- Mc Clelland D. (1989) Estudio de la motivación humana. *Narea*.
- Moreno, M. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en centros de salud de primer nivel de la Policía Nacional, Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60744>
- Münch, L. (2006). Fundamentos de administración. *Trillas*.

Namakforoosh, M. (2005) Metodología de la Investigación. *Limusa*.

<https://books.google.com.pe/books?id=ZEJ7-0hmvhwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Orozco, E. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018.*

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/20083>

Ouchi, W (1981). Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés. *Fondo educativo Interamericano*.

Quero, Milton. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2),248-252.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>

Ramírez, C. (2009). Fundamentos administración. *Ecoe*

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. *Pearson*.

Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). Fundamentos de administración. *Pearson*

Robbins, S. y Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. *Pearson*.

Ruiz, R. (2021). *Gestión del talento humano y su desempeño laboral de los servidores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N°07 de Lima Metropolitana, 2021.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71975>

Parra, I. y Toro, R. (2006). Método y conocimiento, metodología de la investigación. *Fondo Editorial Eafit*.

<https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. *Editorial Kimpres*.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estrategica_talento_humano_sectorpublico.pdf

Santa María, F. (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una microred Lambayeque 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/8809>

Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional.

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). Administración. *Pearson*

Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*.

[http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,%20F.%20W.%20\(1911\).%20New%20York,%20Harper%20&%20Brothers.pdf](http://strategy.sjsu.edu/www.stable/pdf/Taylor,%20F.%20W.%20(1911).%20New%20York,%20Harper%20&%20Brothers.pdf)

Uvidia, M. (2020). “*Gestión del talento humano y desempeño laboral docente en la Unidad Educativa "Abraham Chancay" Ecuador, 2020*”. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/62630>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos. Prentice Hall.*

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.

AUTOR: César Alfredo Llamoca Mena

		VARIABLES							
		Variable 1: Gestión del Talento Humano							
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la integración de las personas y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal en la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Determinar la relación entre la integración de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, San Borja, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre la estimulación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, San Borja, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral del personal de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>- Existe relación directa entre la integración de personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, San Borja, 2021.</p> <p>- Existe relación directa entre la ubicación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.</p> <p>- Existe relación directa entre la estimulación de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.</p> <p>- Existe relación directa entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los</p>	- Integración de las personas	- Reclutamiento de personal - Selección de personal	1-4	Ordinal Likert	Malo (24-55)		
			- Ubicación de las personas	- Diseño de puestos - Evaluación del desempeño	5-8				
			- Estimulación de las personas	- Recompensas - Remuneraciones - Prestaciones	9-12			Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Regular (56-87)
			- Desarrollo de las personas	- Formación y desarrollo - Programas de cambio	13-16			Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (88-120)

<p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre retener al personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021?</p>	<p>- Determinar la relación que existe entre retención de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021.</p> <p>- Determinar la relación entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021</p>	<p>trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021</p> <p>- Existe relación directa entre la retención de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021</p> <p>- Existe relación directa entre el seguimiento de las personas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021</p>	<p>- Retención de las personas</p> <p>- Seguimiento de las personas</p>	<p>- Relaciones</p> <p>- Higiene y seguridad</p> <p>- Calidad de vida</p> <p>- Sistema de Información</p> <p>- Banco de datos</p>	<p>17-20</p> <p>21-24</p>		
Variable 2: Desempeño Laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			- Rendimiento	<p>- Capacidad de producción</p> <p>- No generación de residuos</p> <p>- Logros</p>	1-8	Ordinal Likert	Bajo (22-50)
			- Aptitud	<p>- Ayudar a otros</p> <p>- Sugerencias</p> <p>- Iniciativa</p>	9-16	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Medio (51-80) Alto (81-110)
			- Actitud	<p>- Confianza</p> <p>- Experiencia</p>	17-22		

Tipo y diseño de investigación (sustentado)	Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo, correlacional</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población:</p> <p>Se ha considerado el total de la población, que está conformada por 80 trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas <p>Inferencial:</p> <p>Para la prueba de hipótesis, se realizarán los cálculos estadísticos necesarios, mediante el coeficiente de correlación de Spearman.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Donde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión del talento humano

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Integración de las personas	- Reclutamiento de personal - Selección de personal	1-4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (24-55) Medio (56-87) Alto (88-120)
D2: Ubicación de las personas	- Diseño de puestos - Evaluación del desempeño	5-8		
D3: Estimulación de las personas	- Recompensas - Remuneraciones - Prestaciones	9-12		
D4: Desarrollo de las personas	- Formación y desarrollo - Programas de cambio	13-16		
D5: Retención de las personas	- Relaciones - Higiene y seguridad	17-20		
D6: Seguimiento de las personas	- Sistema de información - Banco de datos	21-24		

ANEXO 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de producción - No generación de residuos - Logros 	1-8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (24-55) Medio (56-87) Alto (88-120)
D2: Aptitud	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudar a otros - Sugerencia - Iniciativa 	9-16		
D3: Actitud	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Experiencia 	17-22		

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Ingreso de personas							
1	Se recluta personal militar y civil competente.	X		X		X		
2	Se recluta personal de acuerdo a los objetivos trazados por la OIE.	X		X		X		
3	Se desarrolla la entrevista de selección de personal calificado de forma objetiva.	X		X		X		
4	Se realizan evaluaciones técnicas para la selección del personal calificado de manera adecuada.	X		X		X		
	Ubicación de personas							
5	Entrena la OIE de manera adecuada al personal admitido	X		X		X		
6	Desempeña el personal admitido más de un cargo.	X		X		X		
7	Se realizan las evaluaciones de desempeño de forma trimestral.	X		X		X		
8	La evaluación del personal está a cargo de los jefes del área.	X		X		X		
	Estimulación de personas							
9	Se fomenta la compensación a fin de motivar e incentivar al personal a cumplir con los objetivos trazados.	X		X		X		
10	Se compensa al personal con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.	X		X		X		

11	Se compensa al personal con becas de estudio para garantizar el buen desempeño en sus funciones	X		X		X		
12	Se compensa al personal por realizar actividades propias del trabajo fuera del horario laboral.	X		X		X		
	Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Capacita la OIE de manera adecuada al personal.	X		X		X		
14	Se fomenta cursos para el desarrollo de habilidades personales.	X		X		X		
15	Participa todo el personal en reuniones de dependencia militar a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.	X		X		X		
16	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X		X		X		
	Retención de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Brinda la dependencia militar las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	X		X		X		
18	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	X		X		X		
19	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal militar y civil.	X		X		X		
20	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal militar y civil.	X		X		X		
	Seguimiento de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la dependencia militar.	X		X		X		
22	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos del Ejército y disponible para obtener información.	X		X		X		
23	Se permite el acceso al personal de la dependencia militar a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
24	Cumple el sistema de información de la OIE con los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Dr. Guillermo Martín Montalvo Taboada** **DNI: 41626298**

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

.....¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al conceptoteórico formulado.....

.....

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o
dimensión

específica del constructo

Lima, 23 de octubre del 2021.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso,
exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

ANEXO 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Rendimiento							
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna.	X		X		X		
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para realizar la actividad asignada.	X		X		X		
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados.	X		X		X		
4	Presenta trabajos de acuerdo a los parámetros en condiciones óptimas.	X		X		X		
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.	X		X		X		
6	Emplea conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la OIE.	X		X		X		
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la OIE.	X		X		X		
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales asignadas según lo programado	X		X		X		
	Aptitud							
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmite a otros.	X		X		X		
10	Tiene la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder	X		X		X		
12	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.	X		X		X		

13	Brinda aportes innovadores en beneficio de la OIE.	X		X		X		
14	Aplica diferentes estrategias metodológicas e innovadoras en el desarrollo de las actividades asignadas	X		X		X		
15	Tiene iniciativa para la solución de problemas que se presenten en el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		
16	Tiene iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.	X		X		X		
	Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cumple con su horario de trabajo.	X		X		X		
18	Utiliza de manera eficiente el tiempo del cual dispone para el desarrollo de actividades laborales.	X		X		X		
19	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cohesión, cooperación, respeto en la OIE.	X		X		X		
20	Se identifica con la misión y visión de la OIE.	X		X		X		
21	Participa en los cursos de capacitación y entrenamiento realizados por la OIE.	X		X		X		
22	Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en el desarrollo de las actividades laborales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Guillermo Martín Montalvo Taboada

DNI: 41626298

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

DoDoct¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

2021.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 23 de octubre del



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Ingreso de personas							
1	Se recluta personal militar y civil competente.	X		X		X		
2	Se recluta personal de acuerdo a los objetivos trazados por la OIE.							
3	Se desarrolla la entrevista de selección de personal calificado de forma objetiva.							
4	Se realizan evaluaciones técnicas para la selección del personal calificado de manera adecuada.							
	Ubicación de personas							
5	Entrena la OIE de manera adecuada al personal admitido	X		X		X		
6	Desempeña el personal admitido más de un cargo.							
7	Se realizan las evaluaciones de desempeño de forma trimestral.							
8	La evaluación del personal está a cargo de los jefes del área.							
	Estimulación de personas							
9	Se fomenta la compensación a fin de motivar e incentivar al personal a cumplir con los objetivos trazados.	X		X		X		

10	Se compensa al personal con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.							
11	Se compensa al personal con becas de estudio para garantizar el buen desempeño en sus funciones							
12	Se compensa al personal por realizar actividades propias del trabajo fuera del horario laboral.							
	Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Capacita la OIE de manera adecuada al personal.	X		X		X		
14	Se fomenta cursos para el desarrollo de habilidades personales.							
15	Participa todo el personal en reuniones de dependencia militar a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.							
16	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.							
	Retención de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Brinda la dependencia militar las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	X		X		X		
18	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.							
19	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal militar y civil.							
20	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal militar y civil.							
	Seguimiento de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	

21	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la dependencia militar.	X		X		X	
22	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos del Ejército y disponible para obtener información.						
23	Se permite el acceso al personal de la dependencia militar a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.						
24	Cumple el sistema de información de la OIE con los objetivos de la institución.						

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

...Si la temática es muy pertinente y muestra relación con las dimensiones, se le da unas mínimas sugerencias para su aplicabilidad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Angela Margarita Nolzaco Carrión

DNI: 09467547

Especialidad del validador: ...Doctora en ciencias de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....**12.....**, de ...**noviembre..** del **2021.**

Nolzaco Carrión Angela M

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Rendimiento							
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna.	X		X		X		
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para realizar la actividad asignada.							
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados.							
4	Presenta trabajos de acuerdo a los parámetros en condiciones óptimas.							
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.							
6	Emplea conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la OIE.							
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la OIE.							
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales asignadas según lo programado							
	Aptitud							
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmite a otros.	X		X		X		

10	Tiene la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo.							
11	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder							
12	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.							
13	Brinda aportes innovadores en beneficio de la OIE.							
14	Aplica diferentes estrategias metodológicas e innovadoras en el desarrollo de las actividades asignadas							
15	Tiene iniciativa para la solución de problemas que se presenten en el desarrollo de las actividades laborales.							
16	Tiene iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.							
	Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cumple con su horario de trabajo.	X		X		X		
18	Utiliza de manera eficiente el tiempo del cual dispone para el desarrollo de actividades laborales.							
19	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cohesión, cooperación, respeto en la OIE.							
20	Se identifica con la misión y visión de la OIE.							
21	Participa en los cursos de capacitación y entrenamiento realizados por la OIE.							
22	Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en el desarrollo de las actividades laborales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

...Si la temática es muy pertinente y muestra relación con las dimensiones, se le da unas mínimas sugerencias para su aplicabilidad

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Angela Margarita Nolzco Carrión

DNI: 09467547

Especialidad del validador: ...Doctora en ciencias de la educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....**12.....**, de ...**noviembre.. del 2021.**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Ingreso de personas							
1	Se recluta personal militar y civil competente.	X		X		X		
2	Se recluta personal de acuerdo a los objetivos trazados por la OIE.	X		X				
3	Se desarrolla la entrevista de selección de personal calificado de forma objetiva.	X		X		X		
4	Se realizan evaluaciones técnicas para la selección del personal calificado de manera adecuada.	X		X		X		
	Ubicación de personas							
5	Entrena la OIE de manera adecuada al personal admitido	X		X		X		
6	Desempeña el personal admitido más de un cargo.	X		X		X		
7	Se realizan las evaluaciones de desempeño de forma trimestral.	X		X		X		
8	La evaluación del personal está a cargo de los jefes del área.	X		X		X		
	Estimulación de personas							
9	Se fomenta la compensación a fin de motivar e incentivar al personal a cumplir con los objetivos trazados.	X		X		X		
10	Se compensa al personal con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.	X		X		X		

11	Se compensa al personal con becas de estudio para garantizar el buen desempeño en sus funciones	X		X		X		
12	Se compensa al personal por realizar actividades propias del trabajo fuera del horario laboral.	X		X		X		
	Desarrollo de personas	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Capacita la OIE de manera adecuada al personal.	X		X		X		
14	Se fomenta cursos para el desarrollo de habilidades personales.	X		X		X		
15	Participa todo el personal en reuniones de dependencia militar a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.	X		X		X		
16	Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.	X		X		X		
	Retención de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Brinda la dependencia militar las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.	X		X		X		
18	Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.	X		X		X		
19	Se busca mejorar las condiciones laborales del personal militar y civil.	X		X		X		
20	Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal militar y civil.	X		X		X		
	Seguimiento de las personas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la dependencia militar.	X		X		X		
22	Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos del Ejército y disponible para obtener información.	X		X		X		
23	Se permite el acceso al personal de la dependencia militar a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
24	Cumple el sistema de información de la OIE con los objetivos de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Marco Antonio Ramírez Sánchez DNI: 18007723

Especialidad del validador: Doctor en ciencias de la educación

.....¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al conceptoteórico formulado.....

.....

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o
dimensión

específica del constructo

2021.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso,
exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Rendimiento							
1	Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna.	X		X		X		
2	Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para realizar la actividad asignada.							
3	Logra los resultados en función a los parámetros esperados.							
4	Presenta trabajos de acuerdo a los parámetros en condiciones óptimas.							
5	Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.							
6	Emplea conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la OIE.							
7	Sistematiza y evidencia su trabajo en la OIE.							
8	Realiza el seguimiento a las actividades laborales asignadas según lo programado							
	Aptitud							
9	Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmite a otros.	X		X		X		
10	Tiene la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo.							

11	Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder							
12	Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.							
13	Brinda aportes innovadores en beneficio de la OIE.							
14	Aplica diferentes estrategias metodológicas e innovadoras en el desarrollo de las actividades asignadas							
15	Tiene iniciativa para la solución de problemas que se presenten en el desarrollo de las actividades laborales.							
16	Tiene iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.							
	Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cumple con su horario de trabajo.	X		X		X		
18	Utiliza de manera eficiente el tiempo del cual dispone para el desarrollo de actividades laborales.							
19	Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cohesión, cooperación, respeto en la OIE.							
20	Se identifica con la misión y visión de la OIE.							
21	Participa en los cursos de capacitación y entrenamiento realizados por la OIE.							
22	Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en el desarrollo de las actividades laborales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia para aplicar el instrumento

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Dr. Marco Antonio Ramírez Sánchez**

DNI: 18007723

Especialidad del validador: **Doctor en ciencias de la educación**

.....¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al conceptoteórico formulado.....

.....

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o
dimensión

específica del constructo

2021.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso,
exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 12 de noviembre del



Firma del Experto Informante

ANEXO 6

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. César Llamoca Mena, con Nro. DNI. 10724990, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Escala auto valorativa

Siempre	(S)	= 5
Casi Siempre	(CS)	= 4
A Veces	(AV)	= 3
Casi Nunca	(CN)	= 2
Nunca	(N)	= 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Gestión del Talento Humano	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Integración de personas					
1) Se recluta personal militar y civil competente.					
2) Se recluta personal de acuerdo a los objetivos trazados por la OIE.					
3) Se desarrolla la entrevista de selección de personal calificado de forma objetiva.					

4) Se realizan evaluaciones técnicas para la selección del personal calificado de manera adecuada.					
Dimensión 2: Ubicación de personas					
5) Entrena la OIE de manera adecuada al personal admitido					
6) Desempeña el personal admitido más de un cargo.					
7) Se realizan las evaluaciones de desempeño de forma trimestral.					
8) La evaluación del personal está a cargo de los jefes del área.					
Dimensión 3: Estimulación de personas					
9) Se fomenta la compensación a fin de motivar e incentivar al personal a cumplir con los objetivos trazados.					
10) Se compensa al personal con un bono económico extra en función a la producción y los objetivos logrados.					
11) Se compensa al personal con becas de estudio para garantizar el buen desempeño en sus funciones.					
12) Se compensa al personal por realizar actividades propias del trabajo fuera del horario laboral.					
Dimensión 4: Desarrollo de las personas					
13) Capacita la OIE de manera adecuada al personal.					
14) Se fomenta cursos para el desarrollo de habilidades personales.					
15) Participa todo el personal en reuniones de dependencia militar a efectos de efectuar cambios que sean necesarios.					
16) Se realiza rotación de cargos al personal con la finalidad de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades.					
Dimensión 5: Retención de personas					
17) Brinda la dependencia militar las condiciones ambientales físicas y psicológicas adecuadas para un eficiente desempeño laboral.					
18) Se instruye al personal para prevenir accidentes al interior de las oficinas garantizando la seguridad en el trabajo.					
19) Se busca mejorar las condiciones laborales del personal militar y civil.					
20) Se orienta, recomienda y aplica adecuadamente las sanciones y amonestaciones al personal militar y civil.					
Dimensión 6: Seguimiento de las personas					
21) Se actualiza de forma permanente la base de datos del personal en el área de recursos humanos de la dependencia militar.					
22) Se encuentra codificado la base de datos de recursos humanos del Ejército y disponible para obtener información.					

23) Se permite el acceso al personal de la dependencia militar a la base de datos para el cumplimiento de sus funciones.					
24) Cumple el sistema de información de la OIE con los objetivos de la institución.					

ANEXO 7

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Br. César Llamoca Mena, con Nro. DNI. 10724990, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Gestión del Talento Humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Informaciones del Ejército, Lima, 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Desempeño laboral

Escala autovalorativa

Siempre (S) = 5

Casi Siempre (CS) = 4

A Veces (AV) = 3

Casi Nunca (CN) = 2

Nunca (N) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Desempeño Laboral	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: Rendimiento					
1) Demuestra capacidad para avanzar en las actividades que se le asigna.					

2) Prevé oportunamente los recursos y medios necesarios para realizar la actividad asignada.					
3) Logra los resultados en función a los parámetros esperados.					
4) Presenta trabajos de acuerdo a los parámetros en condiciones óptimas.					
5) Se encuentra en condiciones de solucionar los problemas que se le presenten en las actividades laborales sin desperdiciar los recursos.					
6) Emplea conocimientos obtenidos en el trabajo diario de la OIE.					
7) Sistematiza y evidencia su trabajo en la OIE.					
8) Realiza el seguimiento a las actividades laborales asignadas según lo programado.					
Dimensión 2: Aptitud					
9) Demuestra tener la capacidad de retener lo que se le enseña y transmite a otros.					
10) Tiene la capacidad de liderar a sus compañeros de trabajo.					
11) Es reconocido por sus compañeros de trabajo como líder.					
12) Efectúa oportunamente innovaciones a las tareas laborales en condiciones cambiantes.					
13) Brinda aportes innovadores en beneficio de la OIE.					
14) Aplica diferentes estrategias metodológicas e innovadoras en el desarrollo de las actividades asignadas					
15) Tiene iniciativa para la solución de problemas que se presenten en el desarrollo de las actividades laborales.					
16) Tiene iniciativa para desarrollar las actividades laborales de manera eficiente y oportuna.					
Dimensión 3: Actitud					
17) Cumple con su horario de trabajo.					
18) Utiliza de manera eficiente el tiempo del cual dispone para el desarrollo de actividades laborales.					
19) Se integra a la organización, constituida con lazos de armonía, cohesión, cooperación, respeto en la OIE.					
20) Se identifica con la misión y visión de la OIE.					
21) Participa en los cursos de capacitación y entrenamiento realizados por la OIE.					
22) Muestra disposición para ayudar a sus compañeros en el desarrollo de las actividades laborales.					

ANEXO 8

CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: Gestión del Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido	0	.0
	a		
	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
.936	24

VARIABLE 2: Desempeño Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	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
.813	22

CONFIABILIDAD FIABILIDAD VARIABLE 1 Y 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido	0	.0
	a		
	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
.896	46

Nivel de confiabilidad

Resultados SPSS prueba piloto

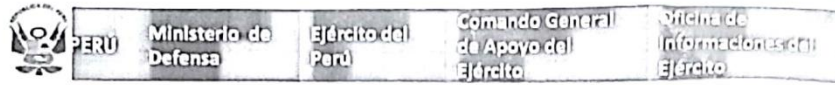
Variable	N° de Items	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	24	0,94
Desempeño laboral	22	0,81
Todas las variables	46	0,90

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,0	Confiabilidad perfecta

ANEXO 9

AUTORIZACION DE LA INSTITUCIÓN



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

San Borja, 22 de Octubre del 2021

Oficio N° 687 /M-11/1-6.a

Señor : César LLAMOCA MENA

Asunto : Autorización para que realice su trabajo de investigación en la Oficina de Informaciones del Ejército.

Por especial encargo del señor Coronel Jefe de la Oficina de Informaciones del Ejército; Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que su solicitud para que realice su trabajo de investigación con el personal Militar y Civil de esta dependencia ha sido aprobado.

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

Dios guarde a Ud.



0-224676076-0+
ROLÍN MORALES ROALCABA
MY CAB
Jefe de la Secc. ADMTVA - OIE

DISTRIBUCIÓN

Interesado01
ARCHIVO.....01/02
RMR/eho



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LIMAS HUATUCO DAVID ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE INFORMACIONES DEL EJÉRCITO, LIMA, 2021", cuyo autor es LLAMOCA MENA CÉSAR ALFREDO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIMAS HUATUCO DAVID ANGEL DNI: 07658393 ORCID 0000-0003-4776-2152	Firmado digitalmente por: DALIMASL el 20-01-2022 22:38:43

Código documento Trilce: TRI - 0283372