



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Dirección
Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka,
Andahuaylas 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Cartolin Quispe, Carina (ORCID: 0000-0001-9774-1224)

ASESOR:

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (ORCID: 0000-0002-5177-8264)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LIMA- PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mis queridos hijos Joan y Stiven, por inspirarme a seguir adelante y entender mis momentos de ausencia. A mi querida madre quién me demuestra su cariño y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por brindarme paciencia y sabiduría para lograr mis objetivos. También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de crecer profesionalmente, asimismo a mis asesores de tesis por el apoyo brindado durante el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1 Características de la población	17
Tabla 2 Validez - Gestión del Talento Humano	18
Tabla 3 Validez - Desempeño Laboral	18
Tabla 4 Fiabilidad de los cuestionarios	19
Tabla 5 Escala de correlaciones	20
Tabla 6 Gestión del talento humano y desempeño laboral – Correlación	27
Tabla 7 Selección del talento humano y desempeño laboral – Correlación	28
Tabla 8 Desarrollo del talento humano y desempeño laboral – Correlación	29
Tabla 9 Recompensa al talento humano y desempeño laboral – Correlación	30
Tabla 10 Ficha técnica del cuestionario de gestión de talento humano	53
Tabla 11 Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral	54
Tabla 12 Pruebas de normalidad	68
Tabla 13 Selección del talento humano	78
Tabla 14 Desarrollo del talento humano	78
Tabla 15 Recompensas al talento humano	78
Tabla 16 Gestión del talento humano	78
Tabla 17 Compromiso	78
Tabla 18 Trabajo en equipo	79
Tabla 19 Productividad	79
Tabla 20 Desempeño laboral	79

Índice de figuras

Figura 1. Tipos de recompensas	11
Figura 2. El esquema del diseño	14
Figura 3. Gestión del talento humano	23
Figura 4. Dimensiones de Gestión del talento humano	24
Figura 5. Desempeño laboral	25
Figura 6. Dimensiones de desempeño laboral	26

Resumen

El estudio titulado Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021, se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka; donde se consideró una metodología de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional, que involucró una muestra de 108 colaboradores. Como resultados se halló un P valor igual a .000 y un coeficiente de correlación Rho de .564, con el cual se logró afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021, asimismo, se halló que la relación entre las variables fue de tipo positivo y de nivel moderado. Por ende, cuanto mayor nivel de gestión de talento humano se presenta, mejor desempeño laboral presenta los trabajadores.

Palabras clave: Gestión de talento humano, Desempeño laboral, Correlación.

Abstract

The study entitled Management of human talent and job performance in the Sub-Regional Directorate of Transport and Communications Chanka, Andahuaylas 2021, was developed with the aim of determining the relationship between the management of human talent and job performance in the Sub-Regional Directorate of Transportation and Chanka Communications; where a basic type methodology, quantitative approach, non-experimental design and correlation level was considered, which involved a sample of 108 collaborators. As results, a P value equal to .000 and a Rho correlation coefficient of .564 were found, with which it was possible to affirm that the management of human talent is significantly related to job performance in the Sub-Regional Directorate of Transport and Communications Chanka, Andahuaylas 2021, likewise, it was found that the relationship between the variables was positive and moderate. Therefore, the higher the level of human talent management is presented, the better job performance the workers present.

Keywords: Human talent management, Job performance, Correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de los talentos humanos y el desempeño laboral hoy en día se han convertido en un reto constante en todas las organizaciones del mundo (Hidalgo, 2020). En países latinoamericanos como Colombia, la gerencia del talento ha sufrido muchas evoluciones y cambios, por ello en la realidad se debe tener muy claro los procesos de planeación, incorporación, elección del personal, evaluación de perfiles, apreciación de desempeños y preparación de los colaboradores (Sanabria, 2015). Por otro lado, para Preciado-Hoyos y Guzmán-Ramírez (2012), señaló que en el sector público es importante instaurar una comunicación elástica y permeable, donde la interacción sea permanente, garantizando que los colaboradores puedan ser escuchados.

Así mismo, se necesita con antelación un mejor liderazgo gerencial en los sectores públicos; ya que es bien sabido que el liderazgo también ha experimentado muchos cambios a través de los tiempos (Quesada, 2014). De igual forma, cada colaborador debe asumir la responsabilidad con su rol en el área de trabajo y con el sector que representa, debe permanecer comprometido con los objetivos de la oficina donde labora (Galvis-García y Cárdenas-Triana, 2017).

Entonces en el Perú, la gerencia de los talentos ha constituido un proceso que se encuentra asociado al rendimiento o desempeño laboral, entonces, un colaborador satisfecho buscará el desarrollo del área donde labora, por ello las empresas deberán tener un grupo de personas satisfechas (Castro y Delgado, 2020). Asimismo, el Desempeño laboral está ligado a la productividad cuando la persona posee los recursos necesarios y en un tiempo determinado logra el máximo de productos (Gómez, 2019); Ante esto, Pacheco (2021), señalaba, que el coste general o valor, podría ser de tipo positivo o de tipo negativo, dependiendo si un colaborador se está desempeñando bien o mal en su rol como trabajador.

En la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka - DSRTC-CH, generalmente no se emplean los mecanismos de control de la función administrativa para la medición del desempeño laboral, las capacitaciones no son frecuentes, no se aplica la gerencia de los talentos humanos ni la gestión basado en la competitividad, las responsabilidades o cargos no se ajustan al perfil profesional y existe influencia política en la selección de nuevo personal. Además,

muchas funciones son asumidas por trabajadores que no cuentan con el perfil ni los requisitos mínimos para un desarrollo óptimo de la gestión pública. Sin embargo, como institución, la DSRTC-CH persigue objetivos basados en los documentos de gestión (POI), siendo en ocasiones sólo la réplica de años anteriores, lográndose anualmente metas físicas y financieras que obnubilan a los decisores.

Esta situación originó las siguientes interrogantes respecto a la problemática principal; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021? Así mismo, se plantearon las siguientes problemáticas específicas; a) ¿Cuál es la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?, c) ¿Cuál es la relación entre las recompensas al talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?.

Asimismo, la justificación teórica, recayó en el hecho de que la gestión o gerencia de los talentos humanos constituyen un conglomerado de prácticas y políticas importantes para la dirección de los cargos administrativos, asociados con los colaboradores y sus talentos (Chiavenato, 2020). En ese sentido, Palacios (2019), señaló que el desempeño laboral involucra acciones y conductas observables en los empleados, los mismo que son importantes para lograr los fines de las áreas institucionales de una organización.

Respecto a la justificación metodológica, el estudio logró nivel correlacional simple, diseñado de forma no experimental y con un corte transeccional. No experimental porque no se manipuló los constructos a investigar y será transversal debido a que el recojo de información se realiza en un determinado tiempo, en un solo tiempo establecido, su enfoque es cuantitativo, donde se recopiló y procesó información mediante instrumentos aplicados a los servidores o colaboradores de la DSRTC-CH; con lo cual se propone definir las causas del porque no se emplea la gestión de los talentos humanos y se planteen lineamientos que optimicen el desempeño laboral, mediante su implementación.

Asimismo, la justificación práctica, la gestión de los talentos humanos y el desempeño laboral no se han tenido como parte de las prioridades de la DSRTC-CH; razón por la cual resulta muy importante el presente estudio para que, en base a los resultados, conclusiones y recomendaciones de esta investigación, se pueda incluir en el Plan Operativo Institucional 2022. En estas condiciones el desempeño laboral mejorará de forma categórica y la DSRTC-CH se perfilará como una de las entidades referentes y atractivas de nuestra región.

De esta forma, se contó con el propósito general de Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka; así como los objetivos específicos; a) Determinar la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, b) Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, c) Determinar la relación entre las recompensas al talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

Posteriormente, se formuló la hipótesis principal, La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka. Así mismo, las hipótesis específicas son; a) La selección del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, b) El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, c) Las recompensas al talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes nacionales se consideraron a Huamán (2017), en su investigación titulada, “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017”, desarrollado con el propósito principal de analizar la correlación entre la gerencia de los recursos humanos y el desempeño laboral en trabajadores de la universidad; para ello aplicó y diseñó una metodología básica, nivel correlacional; se logró concluir que la gerencia de los talentos humanos se encuentran relacionados con el desempeño laboral, ya que se halló un índice $r=.467$, por ello, se asume que la relación es de nivel moderado.

Peralta (2018), en su estudio titulado, “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial Jesús Mi Luz - Cusco 2018”, desarrollada con el objetivo analizar de que forma la gestión de los talentos humanos se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de CAR Jesús Mi Luz de Cusco; para ello aplicó una metodología básica, nivel correlacional y de corte transeccional; la muestra fue el total de colaboradores; se logró concluir que la gestión de los talentos humanos están fuertemente relacionados con el desempeño laboral de los colaboradores del CAR, donde la correlación es directa y en un nivel moderada; lo cual significa que indica que para el logro de desempeño laboral adecuado, uno de los factores esenciales es la forma de gestionar los talentos humanos.

Prado (2019), en su indagación titulada, “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018”, emprendido con la finalidad examinar la correlación entre la gerencia de los talentos humanos y el desempeño laboral de los empleados del GORE Ayacucho. La investigación es de tipo descriptivo y alcance correlacional. Se hallaron resultados que la gestión de los talentos humanos se encuentra asociada al desempeño laboral de los empleados ($r=0,934$). Por ende, se concluye que el Desempeño laboral depende de los procesos de gestión de los talentos humanos con una proporción de 87,2%, por lo cual se determina que la gerencia de los talentos humanos en el GORE Ayacucho, no debe descuidarse ni dejarse de lado.

Castro y Delgado (2020), en su artículo titulado, “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020”, desarrollado con el objetivo de identificar las condiciones de la gestión de los talentos humanos en el desempeño laboral de empleados del proyecto Huallaga. El estudio fue desarrollado con una tipología aplicada, diseño no experimental, y alcance descriptivo-propositivo, concluye que se evidencia fuerte asociación entre la administración de los talentos humanos y el desempeño laboral en los colaboradores, lo cual significa que a mejor gerencia del talento mayores rangos de desempeño laboral en los empleados.

Hidalgo (2020), en su investigación titulada, “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP, San Isidro 2020”, desarrollada con el objetivo de analizar la asociación entre la administración de los talentos humanos y el desempeño laboral de colaboradores que laboran en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP de San Isidro, aplicó y diseñó una metodología de tipología básica, correlacional, diseño no experimental y orientación cuantitativa; arribó a la conclusión que la administración de los talentos humanos se asocia con el desempeño laboral, considerando que la correlación entre las dos variables es positiva baja.

Con respecto a los antecedentes internacionales: Sánchez (2020), en su indagación titulada, “Modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers Cia. Ltda - Ecuador”, desarrollada con el propósito general de diseñar un sistema de GTH para potenciar el desempeño laboral de sus colaboradores; la argumentación epistémica permitió la descripción de conceptos relacionados a la GTH y el desempeño laboral; posteriormente se señala que la innovación o actualización permiten mejorar las tecnologías y herramientas para gerenciar los talentos. Para el estudio se desarrolló un método aplicado - trabajo en campo, a través de la encuesta a clientes de la organización, de donde se extrajeron informaciones más precisas, que permitieron mejorar las problemáticas existentes. Entonces, el estudio y las propuestas componen una lista objetiva de premisas aplicables. Finalmente, concluye que la instrumentalización de diseños de administración de talentos humanos ha concedido que las empresas, desde discernimientos técnicos, mejoren

sus derivaciones en el logro de metas, iniciando desde la perspectiva de que los talentos humanos constituyen un eje principal para alcanzar el éxito.

Ramírez et al. (2019), en su indagación titulada, “Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico”, el propósito primordial de la investigación fue examinar la gerencia de los talentos humanos de una organización minera Venezolana, Chilena y Colombiana”, desde una perspectiva estratégica. Se empleó una metodología cuantitativa, de alcance descriptivo, con un diseño transversal - no experimental. Donde se aplicaron cuestionarios a 55 colaboradores de gerencia, funcionarios del área de vicepresidencia de las organizaciones mineras. Se hallaron como resultados que, existen discrepancias importantes, considerando que existe una optimización moderada, donde la estrategia es la característica más predominante, seguidamente de innovaciones que les permite seguir las tendencias actuales, además se logró determinar ciertos errores en la funcionalidad de los modelos. Entonces, se concluye que en los sectores mineros de Latinoamérica se priorizan estrategias organizacionales determinadas por los procesos de socialización de los roles laborales.

Eduardo (2019), en su estudio titulado, “Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de Salta - Argentina”, con el propósito principal de identificar la jerarquía de la administración de los talentos humanos para el desempeño laboral de colaboradores de las farmacias Alvarado I – II de Orán, desarrollado con el objetivo principal de analizar la incidencia de la gerencia de los talentos humanos sobre el desempeño laboral de los colaboradores farmacéuticos de Orán. Se desarrolló a través de una orientación cuantitativa y nivel descriptivo, se aplicaron cuestionarios a los gerentes y a sus colaboradores; los resultados reflejan que es importante discurrir evaluaciones del desempeño laboral, con el fin de implementar algún plan que permita capacitar a los colaboradores con el fin de optimizar el desempeño laboral.

Mancheno y Correa (2018), en su investigación titulada, “Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala – Ecuador”, desarrollada con el objetivo principal de responder a la problemática, favorecer y potenciar el desempeño laboral de los empleados mediante la correcta elaboración de los procesos de Gestión de talento. Se utilizó

una metodología aplicada y una orientación mixta, con un nivel exploratorio-correlacional. Se concluye que se debe plantear la mejora de sus recursos en etapas básicas de estimulación, como los procesos de evaluación, de formación y formación continua, así mismo, no se deben descuidar las mejora en los métodos y el progreso institucional, priorizando la mejora de la comunicación eficiente que permitan el logro de objetivos.

Borsic (2016), en su tesis titulada, “La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior de México”, desarrollado con el objetivo principal de examinar cómo la gestión de los talentos humanos se relaciona con la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Se aplicó un estudio con orientación mixta, donde la muestra fue constituida por 338 maestros de nivel superior de las Fuerzas Armadas. Una de sus conclusiones menciona que, si se evidencia correlación lineal directa entre dos factores de la gestión de los talentos humanos, mantenimiento del personal y medición del desempeño con el factor de la inteligencia emocional: conciencia social, lo que significa que, al incrementarse la eficiencia tanto en el proceso de mantenimiento del personal, como en la medición del desempeño, se incrementa el nivel de conciencia social de los docentes.

Para entender con mejor amplitud el desarrollo temático de la investigación: Parra (2020), señalaba que la administración de los talentos humanos debe ser entendida como un trabajo de gerencia o administración de los recursos humanos y generar desarrollo personal y profesional en los colaboradores; sin embargo Calderón (2020), indicó que la pandemia ha originado una influencia negativa en las empresas, especialmente en la administración de los talentos humanos, tal como sostenía Madero-Gómez (2020), los cambios drásticos y el incremento de la carga laboral, por las condiciones dadas, obligaron a que las empresas y sus gerentes replanteen sus políticas y normativas.

En este sentido, Ramos y Ramos (2021), resaltaban la importancia de la cultura organizacional, ya que este factor también se asocia con una mejor administración de los talentos humanos en las organizaciones, en palabras de Muñoz et al. (2021), el talento humano también depende del estrés y es en el periodo de confinamiento y pandemia donde los niveles de estrés se incrementaron,

umentando también las dificultades para gestionar los recursos humanos de las empresas.

Entonces, Gil-Girbau et al. (2021), indicaron que la administración de los talentos podría asociarse con la potenciación del desempeño profesional en las empresas, esto se confirma en lo que postulan Willman y Velasco (2021), quienes sustentaban que el liderazgo gerencial influencia en el desempeño, y es que la administración de los talentos humanos requiere de altas capacidades para el liderazgo.

Por otro lado, Gómez-Perdomo et al. (2017), sostenía que la satisfacción laboral permite también el incremento del desempeño y rendimiento laboral, ya que el talento humano y su gestión constituyen un capital psicológico que, al ser bien administrado, permite que las labores no generen altos niveles de estrés y con ello, los colaboradores se sientan satisfechos con su trabajo. En ese sentido, Rivero y Dabos (2017), hacían hincapié en que la administración de los recursos y talentos humanos debe considerar las capacidades y habilidades del colaborador, como también el puesto que ocupa en la empresa, con el fin de realizar un factor diferencial, más no un factor discriminatorio.

Dentro de esta discusión, Mejía et al. (2020), añadían que el proceso de administración de los talentos humanos debe fortalecerse a través de la capacitación de los gerentes y de la investigación; por eso, Vélez et al. (2018), sostenían que el desarrollo profesional constante del área gerencial también debe ser un factor importante para garantizar mejoras en la gerencia de los talentos y en el desempeño laboral de todas las áreas.

En resumen, Becerra y Álvarez (2021), indicaban que los recursos y los talentos humanos son la piedra angular en las empresas ya que construyen el desarrollo empresarial e impulsan la innovación; asimismo, Pardo y Díaz (2016), añadían que a través de la mejora del proceso de administración de los talentos humanos se tiene el propósito de modificar las creencias y valores de los colaboradores, dirigiéndolos a la consonancia con los objetivos de desarrollo de la empresa. Por último, Méndez (2017), indicaban que la gerencia de los talentos humanos también involucra el procedimiento de atraer y mantener colaboradores

calificados, con el objetivo de potenciar la competitividad en las empresas; asimismo, Buchelli et al. (2016), sostenían que gerenciar los talentos humanos de forma positiva, es asumir la responsabilidad social en las empresas, ya que con ello se buscan operaciones sustentables.

Por otro lado, la Gestión de los talentos humanos según Chiavenato (2020), constituye un conglomerado de pautas y acciones requeridas para controlar características de los puestos laborales asociados con los talentos o los recursos humanos, incluidos la afiliación, el nombramiento, la preparación, la recompensa y la valoración del desempeño.

De igual forma, Quesada (2014), sostenía que la gestión de los talentos humanos son aquellos enfoques de gestión estratégica, cuyo objetivo es lograr el adagio en la creación de valores para las empresas mediante un conglomerado de hechos encaminados a tener el nivel adecuado de conocimiento, habilidad y capacidad para obtener las derivaciones necesarias para lograr la competitividad en los entornos actuales y futuros.

Por último, Dessler y Varela (2017), señalaba que la gerencia de los talentos humanos son los lineamientos y acciones requeridas para la conducción de contenidos relacionados con los recursos humanos en el trabajo administrativo; específicamente, se pretende reclutar, analizar, preparar, recompensar y brindar un contexto fiable y equitativo para los colaboradores de una empresa.

Entonces, para Chiavenato (2020), sostenía que la gerencia de los talentos humanos son aquellas actividades solicitadas para administrar la labor de los colaboradores, propiciando su desarrollo y el crecimiento de la empresa; de esta forma, considera que la gestión de los talentos humanos se compone por 3 factores; la selección, el desarrollo y las recompensas.

Así mismo, Chiavenato (2020), señalaba que la selección de los talentos humanos es una parte del proceso de puesta a disposición de una organización de los recursos humanos, donde se realizan actividades de nombramiento, elección, decisión, clasificación y filtrado de entrada. Asimismo, es la acción elemental donde se logra seleccionar al personal, de entre varios postulantes, con el fin de ser

contratados, es importante que se selección en aquellos que tienen más posibilidades de adaptarse y desempeñarse mejor en el puesto laboral.

De igual forma, Atalaya (2001); Chiavenato (2017), sostenían que la selección consiste principalmente en el proceso de comparación de idoneidad y probabilidades de los candidatos con los requisitos del perfil laboral. A la hora de seleccionar el personal, el concepto de ponderación entre los requisitos del puesto se basa en las posibilidades y los caracteres del postulante.

En esa dirección, Chiavenato (2020), señalaba que el desarrollo de los talentos humanos incluye las acciones de preparación, progreso del personal y la mejora de la empresa. Por ello deben observarse como alguna forma de invertir, por lo cual, su implementación debe dirigirse hacia una ganancia o retorno de lo invertido.

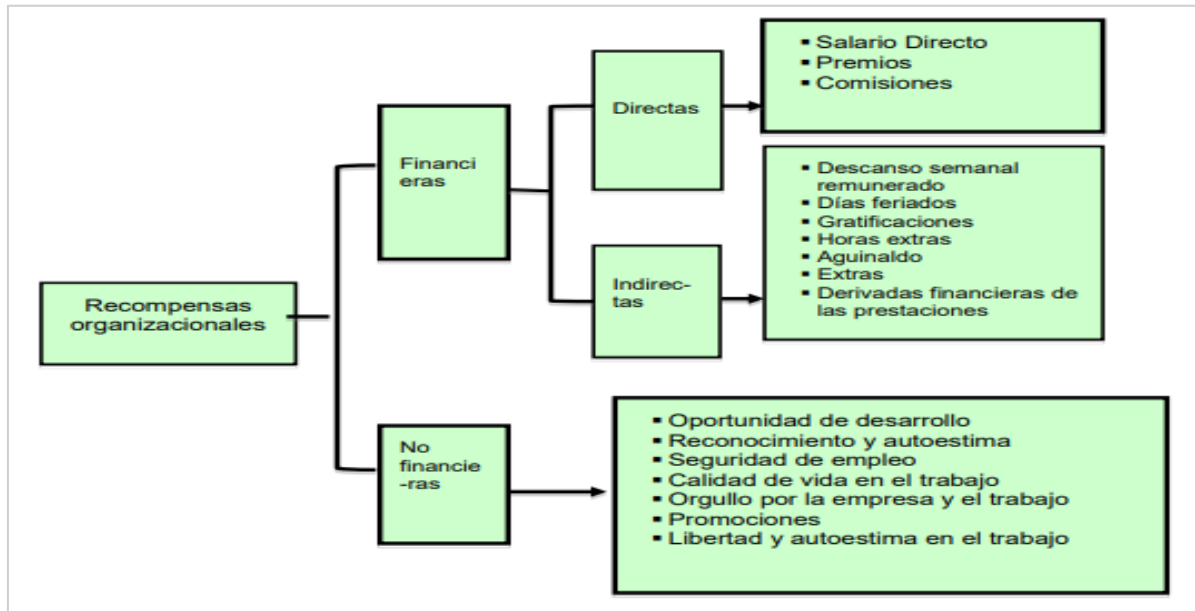
También, Lobo (2017), señalaba que los individuos poseen una capacidad increíble para el aprendizaje y para desarrollarse, y la instrucción es la base de estas capacidades. Todo tipo de educación, formación, instrucción o desarrollo debe permitir la oportunidad de hacer que una persona pueda mejorar su potencial. Desarrollar talentos humanos proporcionándoles pesquisa básica para que puedan aprender nuevas actitudes, aptitudes y conceptos, con el fin de que puedan cambiar sus conductas y ser más efectivos en su trabajo. Por ende, la formación va más allá de dotar de información, ya que involucra el enriquecimiento de personalidad del colaborador.

El mismo autor, también señalaba que las recompensas entregadas a los colaboradores son elementos clave para motivarlos e incentivarlos a mantener y mejorar su desempeño en la empresa, estas remuneraciones se otorgan siempre que se cumplan las metas y se cumplan las metas individuales. El concepto de recompensa equivale también al salario o recompensa por los trabajos brindados. También es un aspecto clave e importante para orientar a los colaboradores en términos de remuneración.

Del mismo modo, Chiavenato (2020), manifestaba que las remuneraciones o recompensas son los reconocimientos monetarios y psicológicos por el servicio que brinda un trabajador o colaborador. Entonces las compensaciones son los

elementos fundamentales en la gestión de los talentos, pueden denominarse también como retroalimentaciones o reconocimientos de los desempeños en la empresa.

Figura 1. Tipos de recompensas



Fuente: Chiavenato (2017)

Según Palacios (2019), el desempeño laboral involucra trabajos o conductas objetivas en los colaboradores, por ser estos los más importantes para los objetivos de la organización y asimismo les permiten medir su competitividad, junto con el aporte que tienen en la empresa y en base a características relacionadas con la fiabilidad, comprensión del trabajo, solución de problemáticas, incremento de la producción, calidad de servicio, compromiso y disposición para resolver situaciones adversas.

Chiang y San Martín (2015), definieron al desempeño como la medida en que el colaborador logra cumplir los requerimientos del puesto. Asimismo, afirman que el desempeño es la efectividad que logran los colaboradores con su trabajo en la empresa, lo cual es necesario para la empresa, ya que el colaborador funciona a través del trabajo y experimenta un nivel de satisfacción con el trabajo. El desempeño laboral manifiesta esencialmente el logro de objetivos y la eficacia para lograr los objetivos en el tiempo estipulado y utilizando los recursos de forma eficiente.

Según Bautista et al. (2020), señalaba que el desempeño laboral son comportamientos excepcionales que un trabajador realiza y que empujan hacia el crecimiento empresarial, mediante el logro de los objetivos proyectados por las empresas. Asimismo, Pedraza et al. (2010), sostienen que la conquista del desempeño se asocia al conjunto de propiedades que se expresan a través del comportamiento. Por esto, Milkovich y Boudreau (1994), añaden que el rendimiento laboral involucra habilidades que permitan resultados óptimos en las entidades.

Entonces, Céspedes et al. (2016), señalaba que el desempeño laboral puede ser entendido como un conjunto de propiedades particulares, que involucran habilidades y cualidades que, al interactuar en el proceso de trabajo de la empresa, podrían influenciar en los resultados de las organizaciones. En ese sentido también señala que el rendimiento laboral se compone mediante de 3 factores; el compromiso, el trabajo en equipo y la productividad.

Según Robbins y Coulter (2018), el compromiso es el nivel en el que un colaborador se responsabiliza con los objetivos y fines de la empresa, esta identificación y colaboración se da de forma voluntaria y motiva al individuo a realizar actividades que beneficien a su organización.

De esta forma, Céspedes et al. (2016), añadió que el compromiso posee 3 importantes vertientes: La identificación; que conduce a la aceptación de los objetivos, de esta forma el colaborador desea tener los mismos propósitos y metas. La membresía; el colaborador desea permanecer adscrito a la empresa como un colaborador, así experimenta un apego emocional que lo hace sentir parte de la empresa. La lealtad; el colaborador se motiva a dar cumplimiento de las normativas de la empresa y respeta las prerrogativas de la misma, hasta llegar a defenderlas.

Por otro lado, el compromiso laboral, como un concepto de la gestión, ha adquirido mayor importancia en las empresas, en parte impulsado por la utilidad en comprender que mantiene a los colaboradores en una empresa. También se realizaron investigaciones que relacionan el engagement en el trabajo como indicador para predecir el desempeño; Asimismo, lo asocian con bajo absentismo y altas mejoras económicas (Conway y Holmes, 2004).

Así mismo, el trabajo en equipo es un constructo que encarna la unión, cohesión e integración de una empresa, se expresa en el acrecentamiento de la productividad, competitividad y consecución de metas, fundamentado esencialmente en el deseo de mejorar continuamente y en las permutas que se originan en las estructuras internas con el fin de cumplir con la visión y misión establecidos, orientando las conductas de las personas para lograr maximizar la calidad y producción; entonces un equipo sería aquel grupo que colaboran mutuamente y sincronizados al momento de accionar, involucrando el uso de los talentos colectivos (Céspedes et al., 2016).

Dado que los colaboradores cumplen y compensan una serie de requerimientos, se crea una organización con un sistema de interacción estable, que conduce al llamado equipo de trabajo. En esta organización ocurren situaciones y se llevan a cabo ciertos procedimientos, como la unión del equipo, la sincronía de los integrantes, los patrones comunicativos, el surgimiento del liderazgo, etc. (Ayoví-Caicedo, 2019).

Por otra parte, la productividad es la correlación existente entre la cuantía de bienes logrados de un procedimiento de producción y los materiales usados para lograr aquella cantidad. Asimismo, se puede definir como aquella correspondencia entre las derivaciones y el tiempo que se tarda en obtenerlos; entonces, cuanto menos tiempo se tarda en lograr resultados deseados, más productivos serán los sistemas (Céspedes et al., 2016). En realidad, la productividad puede definirse como aquel indicador que expresa eficacia, donde la cuantía de recursos gastados se relaciona con la cuantía de producción obtenida (Lobo, 2017).

Del mismo modo, la productividad se conoce como la correspondencia entre el número general de producciones y los recursos totales usados para lograr este nivel productivo, es decir, la relación entre la producción y los insumos. Medina, (2010) señalaba que es la utilización de los factores productivos para la elaboración de servicios o bienes, con el objetivo de compensar las necesidades de las sociedades; por ello, la productividad sería un indicador estratégico en las empresas debido a que los bienes y servicios logran una competitividad cuando se consideran las normativas y los estándares altos de productividad. (Fontalbo et al., 2018)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio de la investigación es básico, ya que aportó mayores conocimientos a la comunidad científica y con ello fortalecer la teoría sobre las variables de investigación (Tamayo, 2019).

Igualmente, el estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, tal como señala Palella y Martins (2017), el enfoque cuantitativo es aquella forma organizada de compilar y examinar informaciones recogidas de diferentes fuentes, permite obtener resultados estadísticos, permitiendo medir la problemática y comprender que tan extendido se encuentra, buscando proyectar los resultados hacia una población a partir de la muestra investigada.

De la misma forma, el nivel del estudio es correlacional, tal como sostenía Tamayo (2019), estos estudios buscan explicar en términos matemáticos la forma en cómo se relacionan dos o más variables de estudio.

Por último, el diseño de estudio es el diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables, además adquiere un corte transversal debido a que se tomaron las informaciones en un preciso tiempo y único (Palella y Martins, 2017).

El esquema del diseño de investigación es la siguiente:

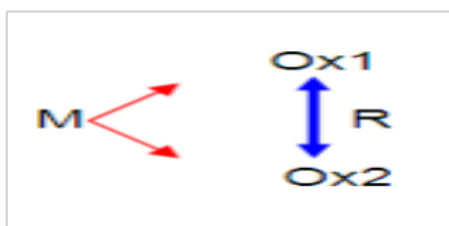


Figura 2. El esquema del diseño

M = Muestra.

Ox1= Var 01

Ox2= Var 02

R = Vinculación.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Definición conceptual

Chiavenato (2020), señaló que es un conglomerado de pautas y acciones requeridas para controlar características de los puestos laborales asociados con los talentos o los recursos humanos, incluidos la afiliación, el nombramiento, la preparación, la recompensa y la valoración del desempeño.

Definición operacional

Entonces, para Chiavenato (2020), sostenía que la gerencia de los talentos humanos son aquellas actividades solicitadas para administrar la labor de los colaboradores, propiciando su desarrollo y el desarrollo de la empresa; de esta forma, considera que la gestión de los talentos humanos se compone por 3 factores; la selección, el desarrollo y las recompensas.

Indicadores

La dimensión Selección del talento se conforma por indicadores como Evaluación y Contratación. La dimensión Desarrollo del talento se conforma por indicadores como Capacitación y Crecimiento personal. La dimensión Recompensas al talento se conforma por indicadores como Financiera y No financiera.

Escala

La variable fue cuantificada a través de una escala ordinal de tipo Likert, que consideró 5 alternativas de respuesta.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Bautista et al. (2020), señalaba que el desempeño laboral son comportamientos excepcionales que un trabajador realiza y que empujan hacia el crecimiento empresarial, mediante el logro de los objetivos proyectados por las empresas.

Definición operacional

Entonces, Céspedes et al. (2016), señalaba que el desempeño laboral puede ser entendido como un conjunto de propiedades particulares, que involucran habilidades y cualidades que, al interactuar en el proceso de trabajo de la empresa, podrían influenciar en los resultados de las organizaciones. En ese sentido también señala que el desempeño laboral se compone a través de 3 factores; el compromiso, el trabajo en equipo y la productividad.

Indicadores

La dimensión Compromiso se conforma por indicadores como Cumplimiento de tareas extras y Sentido de pertenencia. La dimensión Trabajo en equipo se conforma por indicadores como Comunicación y Contribución. La dimensión Productividad se conforma por indicadores como Calidad y Eficiencia.

Escala

La variable fue cuantificada a través de una escala ordinal de tipo Likert, que consideró 5 alternativas de respuesta.

3.3. Población, muestra y muestreo

Tamayo (2019), señalaba que la población es el conglomerado de participantes que mantienen propiedades coincidentes. Por ende, la población del estudio estuvo constituida por 108 servidores de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka. Comprende al personal administrativo, equipo mecánico y personal de obra de todas las modalidades de contrato (personal nombrado y contratado bajo D.L. 276, personal contratado bajo D.L. 1057-CAS, locación de servicios, entre otros).

Tabla 1
Características de la población

Servidores (modalidad de contrato)	Cantidad
Nombrado bajo D.L. N° 276	27
Contratado bajo D.L. N° 276	5
Contratado bajo D.L. N° 1057	3
Contrato de locación de servicios	73
Total	108

Fuente: Oficina de recursos humanos de la DSRTC - Chanka.

De igual forma, Tamayo (2019), sostenía que la muestra es un conjunto representativo del conglomerado total de participantes, sin embargo, la muestra para el presente estudio se conformó de 108 trabajadores de la DSRTC - Chanka.

De esta manera la técnica de muestreo considerado para el presente estudio fue de tipo censal, Palella y Martins (2017), sostenía que el muestreo censal es aquella técnica que se aplica cuando el estudio considera a la población total como objeto de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recabar los datos se aplicó la técnica de la encuesta, Palella y Martins (2017), señalaba que esta técnica es una forma organizada y simplificada de evaluar las variables a través de preguntas, afirmaciones o reactivos que reflejan o expresan los indicadores y dimensiones de las variables, de esta forma, la encuesta permite el recojo rápido, preciso y confiable de la información que se desea analizar.

Así mismo, el instrumento que se aplicó en el presente estudio es el cuestionario, según Tamayo (2019), el cuestionario es un instrumento sistemático para el recojo de datos que permite consignar información y organizarla a partir de las preguntas o afirmaciones que la conforman. Los cuestionarios utilizados están conformados por 30 ítems para cada variable. Ambas con respuesta de tipo Likert o de opción múltiple siendo 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre,

5= Siempre; donde un conjunto de afirmaciones o cuestiones directas o indirectas reflejan el grado de frecuencia o desacuerdo de los indicadores y sus dimensiones.

Para validar los cuestionarios se aplicó el método de juicio de expertos, tal como sostiene Hernández et al. (2018), a través de este método, los instrumentos de medición son sometidos a la evaluación de los expertos, quienes califican la pertinencia y otros aspectos de los cuestionarios, desde sus ítems hasta sus definiciones.

Para el presente estudio, 03 especialistas validaron los dos instrumentos, los resultados señalaron que ambos instrumentos pueden ser aplicados sin ninguna dificultad, ya que los jueces dictaminaron como “Aplicable” los dos instrumentos, ya que se logró determinar claridad, suficiencia, pertinencia y relevancia.

Tabla 2
Validez - Gestión del Talento Humano

N°	Grado	Experto	Valoración
1	Dr.	Felipe Rafael, Valle Diaz	Aplicable
2	Dra.	Noemí, Mendoza Retamozo	Aplicable
3	Mg.	Evelyn, Marcatoma Hermoza	Aplicable

Tabla 3
Validez - Desempeño Laboral

N°	Grado	Experto	Valoración
1	Dr.	Felipe Rafael, Valle Diaz	Aplicable
2	Dra.	Noemí, Mendoza Retamozo	Aplicable
3	Mg.	Evelyn, Marcatoma Hermoza	Aplicable

Con respecto a la confiabilidad, se aplicaron los cuestionarios a una muestra piloto, a partir del cual se realizó el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. Tal como sostienen Hernández et al. (2018), que la fiabilidad expresada a través de un

índice de probabilidad, indica el grado de confianza o fiabilidad con la que los ítems que componen un instrumento, permiten medir la variable y sus dimensiones.

Entonces, se estimó la fiabilidad de los cuestionarios a través del cociente alfa de Cronbach, se observó que para el cuestionario de gestión de los talentos humanos el coeficiente es = .913 y para el cuestionario de desempeño laboral se obtuvo un coeficiente = .956, estos coeficientes señalan que existe una fiabilidad MUY ALTA para los cuestionarios.

Tabla 4
Fiabilidad de los cuestionarios

Instrumento	Alfa	N°
Gestión del talento humano	.913	30
Desempeño laboral	.956	30

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la investigación, se presentó una carta suscrita por los directivos de la Universidad César Vallejo, dirigida al DSRTC - Chanka, documento que mencionó el fin principal del estudio y solicita dar las disposiciones necesarias del caso, para el recojo de los datos a través de la administración de las encuestas, posteriormente los datos fueron tabulados en formato Excel y procesados con el software SPSS-26.

Se indagaron las teorías e investigaciones previas, ya que se desarrolla un método deductivo y es indispensable estructurar una teoría que permita la formulación de suposiciones del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se operacionalizaron las variables, y se estructuraron los cuestionarios a partir del establecimiento de indicadores, considerando una escala Likert que permitan las múltiples opciones de respuesta. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Evaluación de los cuestionarios a través del juicio de expertos, donde tres expertos evaluaron la claridad, pertinencia y suficiencia de las preguntas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Se aplicó la prueba piloto con los instrumentos validados, y posteriormente se realizó el cálculo del coeficiente alfa, con el objetivo de identificar la fiabilidad de los cuestionarios. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Seguidamente, se realizó la aplicación de los cuestionarios en la muestra de estudio, de esta forma se recogieron los datos y se transformaron los datos en conteos numéricos. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Finalmente se procesaron los datos con el programa SPSS 26, con el cual se elaboraron análisis descriptivos e inferenciales, arribando a conclusiones objetivas. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

3.6. Método de análisis de datos

Para confrontar las derivaciones, se empleó el software SPSS-26, donde se procesaron a través de métodos estadísticos descriptivos e inferenciales, como el análisis de tablas y gráficos descriptivos porcentuales, asimismo, se analizó las correlaciones utilizando los coeficientes de correlación de Spearman, lo cual permitió analizar las probables correlaciones entre variables y sus dimensiones de estudio.

Para la correlación se realizó el cálculo del cociente de Correlación Rho de Spearman; Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), sostenía que las correlaciones son una forma estadística de medir la asociación de dos o más variables; estos términos matemáticos explican cómo ambas variables se incrementan o decrecen de forma simultánea, sin expresar influencia o relación de causa y efecto.

Tabla 5
Escala de correlaciones

Coeficiente	Interpretación
0	Ausencia
.10 - .19	Insignificante
.20 - .39	Bajo
.40 - .69	Moderado
.70 - .99	Muy alto

Fuente: Hernández y Mendoza (2018).

Asimismo, para el contraste de las hipótesis se consideró el nivel de significancia; se realizó el cálculo de probabilidad, donde la significancia máxima (.05) permitió aceptar o rechazar las hipótesis. Entonces, el nivel de significancia, que es representado por el signo alfa, representa el límite de error que puede soportar un proceso estadístico, para realizar una conclusión determinada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en miramiento el discernimiento y la veracidad de los autores que se investigaron y/o consultaron en distintas fuentes, de acuerdo con las normativas y lineamiento de la UCV y los lineamientos de administración pública. Además, se administraron los instrumentos, se respetaron las identidades e integridades de los participantes en cumplimiento de las normas de privacidad, discrecionalidad y no vulnerabilidad de los datos personales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Adecuada recolección de datos; ya que resulta significativo respetar y mantener la seriedad y rigor en la etapa de recolección de datos, de esta forma no se manipularon ni se incitó a los participantes a dar una determinada respuesta (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Consentimiento informado, donde se solicitó autorización y la información de que el encuestado menciona su participación voluntaria en el estudio, además de ello, se le comunicó de forma clara sobre los objetivos de la investigación y las consecuencias de la misma (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Cuidado ambiental, ya que resultó significativo preservar las formas correctas que permitan minimizar los factores contaminantes ambientales, por ello, ya que de esta forma se lograría contribuir con el desarrollo sostenible de los ecosistemas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Veracidad de la información, de este modo se buscó mantener el respeto por la veracidad y validez de las derivaciones y conclusiones logradas en el estudio de investigación, con el fin de expresar hallazgos objetivos, que nos acerque a la verdad de los fenómenos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

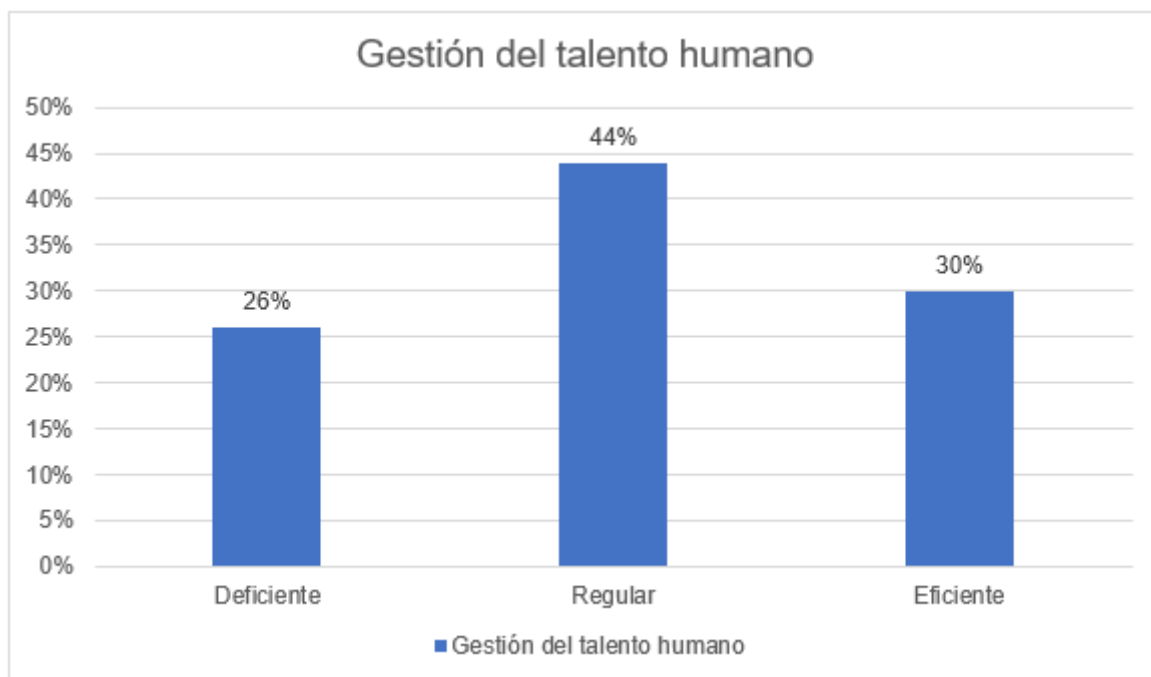
Originalidad, ya que también es importante preservar la originalidad y autenticidad de las teorías e investigaciones consultadas, sin caer en falsas

interpretaciones, por ende, se debe respetar las conclusiones y expresiones de los autores sin distorsionarlas, asimismo, se debe respetar el formato de citas que especifica que alguna conjetura es propia de un determinado autor (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

IV. RESULTADOS

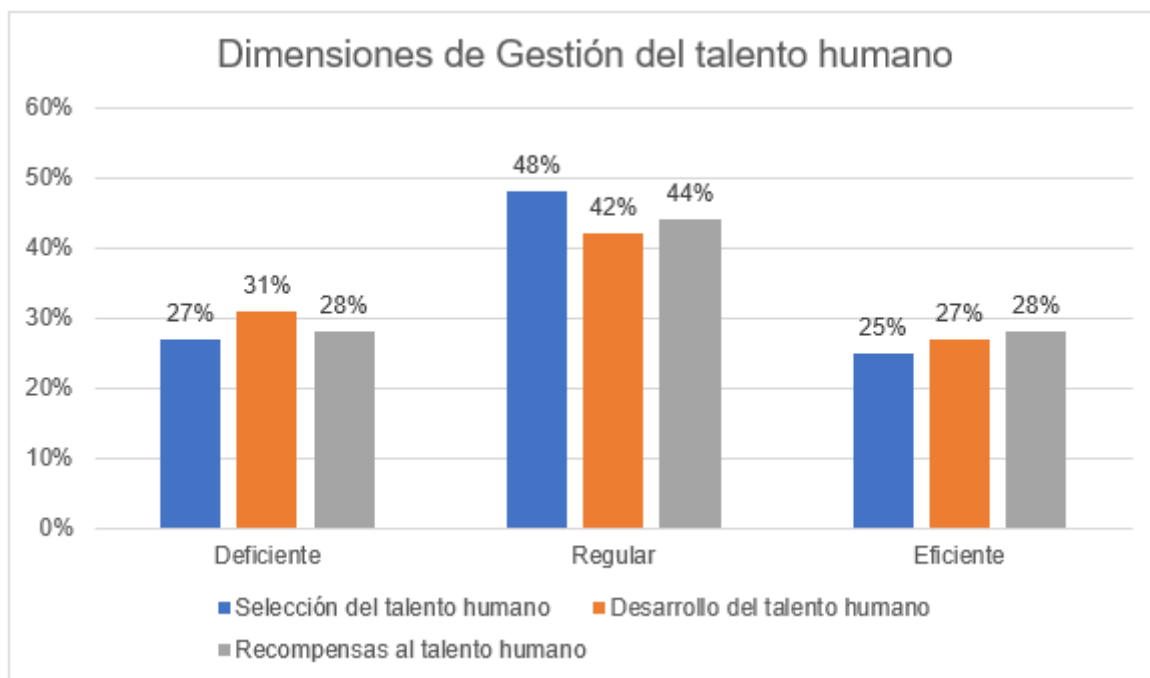
Resultados descriptivos

Figura 3. Gestión del talento humano



Con relación a los porcentajes obtenidos para la variable 1, se evidenció que un 44% percibe un nivel regular, otro 30% percibe un nivel eficiente, y 26% de los encuestados perciben niveles deficientes de gestión de los talentos humanos en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

Figura 4. Dimensiones de Gestión del talento humano

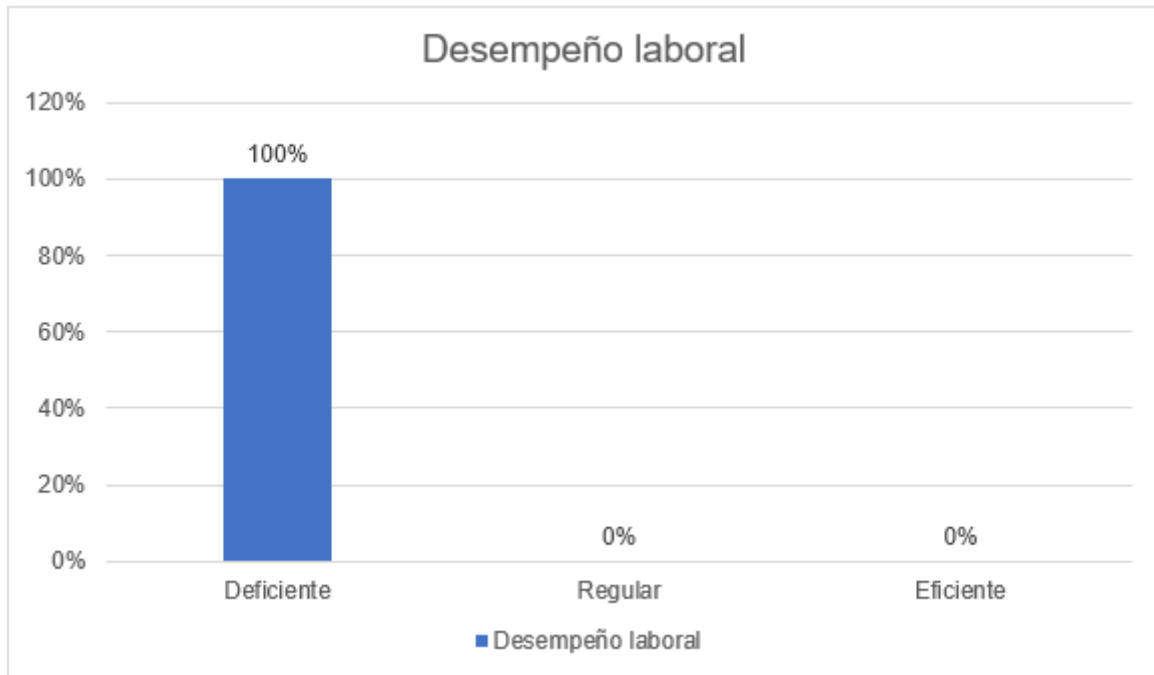


De acuerdo a los porcentajes obtenidos para el factor selección del talento humano, se evidenció que un 48% percibe un nivel regular, otro 27% de los encuestados percibe un nivel deficiente, y 25% percibe un nivel eficiente de selección del talento humano en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos para el factor desarrollo del talento humano, se evidenció que un 42% percibe un nivel regular, otro 31% de los encuestados percibe un nivel deficiente, y 27% percibe un nivel eficiente de desarrollo del talento humano en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

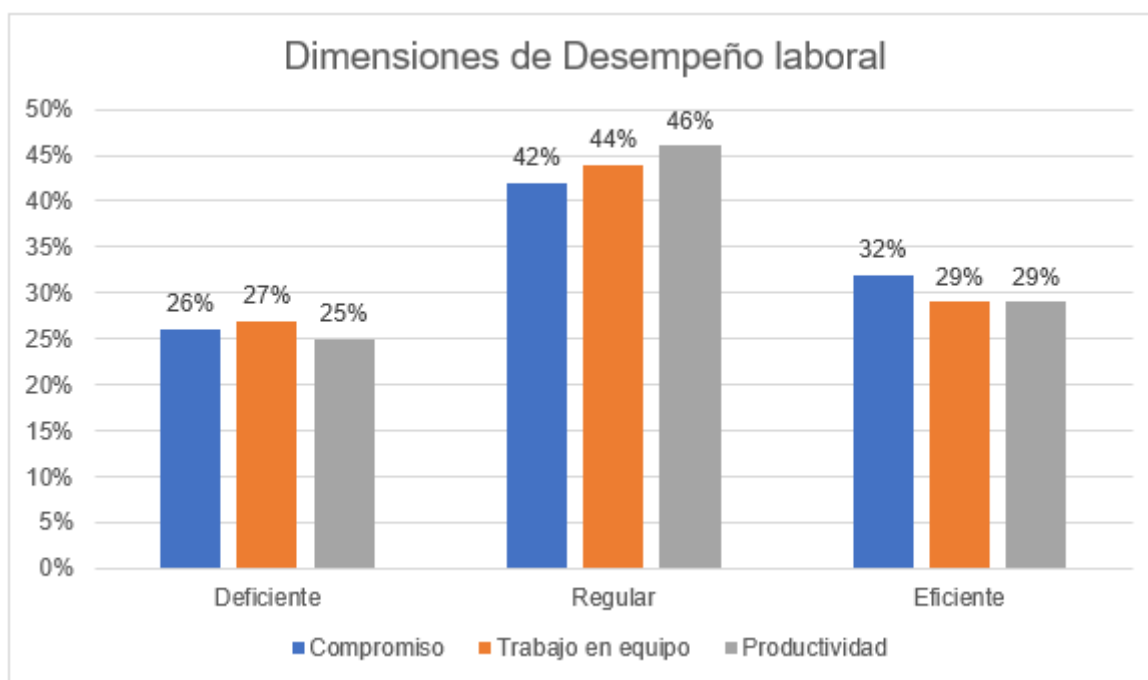
De acuerdo a los porcentajes obtenidos para el factor recompensa al talento humano, se evidenció que un 44% percibe un nivel regular, otro 28% de los encuestados percibe un nivel deficiente, y 28% percibe un nivel eficiente de recompensa al talento humano en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

Figura 5. Desempeño laboral



De acuerdo a los porcentajes obtenidos para la variable 2, se evidenció que un 100% de los encuestados percibe un nivel deficiente de desempeño laboral en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

Figura 6. Dimensiones de desempeño laboral



De acuerdo a los porcentajes obtenidos para la dimensión compromiso, se evidencia que un 42% percibe un nivel regular, otro 32% percibe un nivel eficiente 26% de los encuestados percibe un nivel deficiente de compromiso laboral en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos para la dimensión trabajo en equipo, se evidencia que un 44% percibe un nivel regular, otro 27% de los encuestados percibe un nivel deficiente, y 29% percibe un nivel eficiente de trabajo en equipo en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos para la dimensión productividad, se evidencia que un 46% percibe un nivel regular, 29% percibe un nivel eficiente, y 25% de los encuestados percibe un nivel deficiente de productividad en la DSRTC - Chanka, Andahuaylas 2021.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H_o : La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

H_a : La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

Tabla 6

Gestión del talento humano y desempeño laboral – Correlación

		VD-Desempeño laboral	
Rho de	VI-Gestión del talento humano	Rho	.564
Spearman		P valor	.000
		N	108

Los resultados obtenidos favorecen al modelo propuesto, de esta forma se obtuvo un P valor igual a .000 (menor a la significancia máxima) mediante el cual se logró aceptar la H_a y se rechazó la H_o ; además, se halló un coeficiente de correlación $Rho = .564$, con el cual se afirma que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021, igualmente, se consideró que la correlación fue de tipo positivo y de nivel moderado. Por ende, cuanto mejor es la administración de los talentos humanos, mejor rendimiento laboral presentan los colaboradores.

Hipótesis específica 01

H_0 : La selección del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

H_a : La selección del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

Tabla 7

Selección del talento humano y desempeño laboral – Correlación

		VD-Desempeño laboral	
Rho de	Selección del talento humano	Rho	.447
Spearman		P valor	.000
		N	108

Los resultados obtenidos favorecen al modelo propuesto, de esta forma se obtuvo un P valor igual a .000 (menor a la significancia máxima) mediante el cual se logró aceptar la H_a y se rechazó la H_0 ; además, se halló un coeficiente de correlación $Rho = .447$, con el cual se afirma que la selección del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021, igualmente, se consideró que la correlación fue de tipo positivo y de nivel moderado. Por ende, cuanto mejores niveles de selección de los talentos humanos se presentan, mejor desempeño laboral presenta los colaboradores.

Hipótesis específica 02

H_0 : El desarrollo del talento humano no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

H_a : El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021

Tabla 8

Desarrollo del talento humano y desempeño laboral – Correlación

		VD-Desempeño laboral	
Rho de	Desarrollo del talento humano	Rho	.438
Spearman		P valor	.000
		N	108

Los resultados obtenidos favorecen al modelo propuesto, de esta forma se obtuvo un P valor igual a .000 (menor a la significancia máxima) mediante el cual se logró aceptar la H_a y se rechazó la H_0 ; además, se halló un coeficiente de correlación $Rho = .438$, con el cual se afirma que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021, igualmente, se consideró que la correlación fue de tipo positivo y de nivel moderado. Por ende, cuanto mejores niveles de desarrollo del talento humano se presentan, mejor rendimiento laboral presentan los colaboradores.

Hipótesis específica 03

H_0 : Las recompensas del talento humano no se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

H_a : Las recompensas del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

Tabla 9

Recompensa al talento humano y desempeño laboral – Correlación

		VD-Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Recompensas al talento humano	Rho	.453
		P valor	.000
		N	108

Los resultados obtenidos favorecen al modelo propuesto, de esta forma se obtuvo un P valor igual a .000 (menor a la significancia máxima) mediante el cual se logró aceptar la H_a y se rechazó la H_0 ; además, se halló un coeficiente de correlación Rho = .453, con el cual se afirma que las recompensas del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021, igualmente, se consideró que la correlación fue de tipo positivo y de nivel moderado. Por ende, cuanto mejores niveles de recompensas al talento humano se presentan, mejor competencia laboral presenta los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Con relación a la hipótesis general; las derivaciones obtenidas demuestran que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.564).

Esto se traduce en el postulado de que cuanto mejor es la gestión de talentos humanos, variable conceptualizada como un conglomerado de pautas y acciones requeridas para controlar características de los puestos laborales asociados con los talentos o los recursos humanos, incluidos la afiliación, el nombramiento, la preparación, la recompensa y la valoración del desempeño (Chiavenato, 2020); mejor es el desempeño laboral de los servidores públicos, variable conceptualizada como las labores o conductas observables en los trabajadores, que permiten alcanzar metas de las organizaciones y asimismo les permiten medir la competitividad de los trabajadores (Céspedes et al. 2016).

Los resultados hallados permiten reafirmar lo expuesto por Huamán (2017); Peralta (2018); Prado (2019); Castro y Delgado (2020); Hidalgo (2020); quienes a través de sus investigaciones exponían que la administración de los talentos humanos se encuentra correlacionado con el rendimiento laboral de los servidores de organizaciones, poniendo así al proceso de gestión de talentos humanos como un aspecto muy relevante que los colaboradores desempeñen óptimamente sus labores en sus puestos de trabajo. Donde, Huamán (2017) reportó un coeficiente de correlación $r=.467$, Peralta (2018) reportó un Tau $b = .439$, Prado (2019) reportó un $r=.934$, Hidalgo (2020) reportó un Rho=.287; coeficientes que demuestran la relación de las variables en distintas medidas y confirman lo hallado en la presente investigación.

Por ello, también se asume aquello que sostiene Sánchez (2020), quien resaltaba la importancia de desarrollar modelos de administración de los talentos humanos, ya que estos diseños permitirían potenciar el rendimiento laboral; donde la innovación sería un aspecto primordial para la mejora de las tecnologías y herramientas para gerenciar los talentos; además, se deben fortalecer capacidades para el recojo de información precisa, ya que estas actividades permitirán la

solución efectiva de problemas y lograr los objetivos planteados, conduciendo a las organizaciones hacia el éxito.

Asimismo, siguiendo lo señalado por Madero-Gómez (2020), la pandemia habría generado cambios drásticos y el incremento de la carga laboral, que obligaron a las organizaciones y sus gerentes a replantear sus políticas y normativas, donde también deben reformularse los procesos de gestión de talentos, creando lineamientos y normativas que se ajusten al nuevo contexto generado por la pandemia.

Por último, los resultados se refuerzan con lo señalado por Becerra y Álvarez (2021), quienes sostenían que los recursos y los talentos humanos son la piedra angular en las empresas ya que construyen el desarrollo empresarial e impulsan la innovación; donde también, tal como señalaban Pardo y Díaz (2016), la mejora del proceso de administración de los talentos humanos asumen los objetivos de modificar las creencias y valores de los colaboradores, dirigiéndolos a la consonancia con los objetivos de desarrollo de la empresa y con ello mejorar el desempeño laboral.

Con relación a la hipótesis específica 01; las derivaciones obtenidas demuestran que la selección del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.447).

Esto se traduce en el postulado de que cuanto mejor es la selección de talentos humanos, dimensión conceptualizada como una parte del proceso de puesta a disposición de una organización de los recursos humanos, donde se realizan actividades de nombramiento, elección, decisión, clasificación y filtrado de entrada (Chiavenato, 2020); mejor es el rendimiento laboral de los servidores públicos, variable conceptualizada como las labores o conductas observables en los trabajadores, que permiten alcanzar las metas de las organizaciones y asimismo les permiten medir la competitividad de los trabajadores (Céspedes et al. 2016).

Estos resultados corroboran los hallazgos de Borsic (2016), quien a través de su investigación indicó que uno de los objetivos de la administración de los

talentos humanos es la selección de personal adecuado para un puesto determinado, por lo cual el gestor debe contar con habilidades socioemocionales desarrolladas, que le permita tomar decisiones adecuadas dentro de un contexto dificultoso, de esta forma la organización y sus colaboradores lograron alcanzar altos índices de desempeño laboral. En ese sentido, seleccionar al personal idóneo es una labor importante que los gestores de talento deben considerar y optimizar siempre, sin olvidar el desarrollo de las inteligencias socioemocionales que permita el mantenimiento y desarrollo de los colaboradores.

Sin embargo, Willman y Velasco (2021), sostenía que además de la gestión de los talentos, el liderazgo empresarial constituye un factor significativo e importante para las labores de selección y desarrollo del talento, ya que la administración de los talentos humanos requiere de altas capacidades para el liderazgo que conduzcan a los colaboradores hacia un desempeño provechoso y fructífero.

Asimismo, más allá de atraer y seleccionar los talentos, Méndez (2017), indicó que la gerencia del talento humano también involucra el proceso mantener colaboradores calificados, con el objetivo de potenciar las capacidades de las empresas para competir; asimismo; en ese sentido, Buchelli et al. (2016), añadió que gerenciar los talentos humanos de forma positiva, es asumir la responsabilidad social en las empresas, ya que con ello se buscan operaciones sustentables.

Con relación a la hipótesis específica 02; las derivaciones demuestran que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.438).

Esto se traduce en el postulado de que cuanto mejor es el desarrollo de talentos humanos, dimensión conceptualizada como las acciones de preparación, progreso del personal y la mejora de la empresa. Por ello deben observarse como alguna forma de invertir, por lo cual, su implementación debe dirigirse hacia una ganancia o retorno de lo invertido (Chiavenato, 2020); mejor es el rendimiento laboral de los servidores públicos, variable conceptualizada como las labores o

conductas observables en los trabajadores, que permiten alcanzar las metas de las organizaciones y asimismo les permiten medir la competitividad de los trabajadores (Céspedes et al. 2016).

Los resultados hallados permitieron afirmar el postulado de Ramírez et al. (2019), quienes señalaban que las estrategias en la gestión de recursos humanos que conduzcan al desarrollo del talento permiten mejorar notablemente en el desempeño laboral, donde se beneficia al colaborador y a la organización; asimismo, la promoción del desarrollo de los talentos también conducen a las organizaciones y sus colaboradores hacia el ejercicio de labores desde las tendencias actuales, socializando roles y funciones.

Asimismo, Eduardo (2019), señalaba que el acto de capacitar a los colaboradores, es un acto que conduce hacia el desarrollo del talento humano, y estos procesos demostraron científicamente que la mejora del desempeño laboral óptimo, se logra notablemente. De esta forma, en la labor de administrar los talentos humanos resulta imprescindible no ignorar la capacitación y el fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores, con el fin de alcanzar la excelencia en la competencia laboral.

En el mismo sentido, se puede afirmar el postulado de Parra (2020), quien señalaba que la administración de los talentos humanos debe ser entendida como un trabajo de gerencia o administración de los recursos humanos y generar desarrollo personal y profesional en los colaboradores; entonces, considerando que la pandemia ha influenciado negativamente en las empresas (Calderón, 2020), la administración de los talentos humanos constituiría un factor diferencial que impulsaría a las empresas hacia la mejora o desarrollo.

Por otro lado, también Gómez-Perdomo et al. (2017), señalaban que no solo la gestión y desarrollo de los talentos conducen al colaborador a incrementar su desempeño, sino también la satisfacción laboral, ya que el talento humano, su gestión y desarrollo constituyen un capital psicológico que, al ser bien administrado, permite que las labores no generen altos niveles de estrés y con ello, los colaboradores se sientan satisfechos con su trabajo. Además, Rivero y Dabos (2017), añadían que gestionar el desarrollo del talento significa considerar las

capacidades y habilidades del colaborador como también el puesto que ocupa en la empresa, con el fin de realizar un factor diferencial, más no un factor discriminatorio.

Asimismo, el perfeccionamiento de las habilidades de los empleados no es lo único que debe gestionarse en las organizaciones, sino también el desarrollo de las capacidades de los gerentes; en esta dirección Mejía et al. (2020), sostenían que el proceso de administración de los talentos humanos debe fortalecerse primeramente a través de la capacitación de los gerentes o encargados de la administración de los talentos, esto es reforzado por Vélez et al. (2018), quienes añadían que el desarrollo profesional constante del área gerencial también debe ser un factor importante para garantizar mejoras en la gerencia de los talentos y en el desempeño laboral de todas las áreas.

Con relación a la hipótesis específica 03; las derivaciones obtenidas demuestran que las recompensas del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.453).

Esto se traduce en el postulado de que cuanto mejor es la recompensa de talentos humanos, dimensión conceptualizada como son los reconocimientos monetarios y psicológicos por el servicio que brinda un trabajador o colaborador. Entonces las compensaciones son los elementos fundamentales en la gestión de los talentos, pueden denominarse también como retroalimentaciones o reconocimientos de los desempeños en la empresa (Chiavenato, 2020); mejor es la competencia laboral de los servidores públicos, variable conceptualizada como las labores o conductas observables en los trabajadores, que permiten alcanzar la metas de las empresas y asimismo les permiten medir la competitividad de los trabajadores (Céspedes et al. 2016).

De esta forma, los resultados hallados confirman lo señalado por Mancheno y Correa (2018), quienes a través de su investigación lograron demostrar también que las recompensas o estimulaciones se relaciona con la mejora del desempeño

laboral en las organizaciones; asimismo sostienen que los procesos de evaluación y también de formación continua, son aspectos primordiales que se deben optimizar, en beneficio de los colaboradores y centros de trabajo. De esta forma, la recompensa incrementaría la motivación de los colaboradores, lo cual conduciría a que los colaboradores desempeñen sus labores con mayor compromiso y recursos emocionales.

En esta dirección, resulta importante aportar desde distintos flancos con la mejora de los procesos de gestión de talentos humanos y con ello mejorar la cultura organizacional, tal como señalan Ramos y Ramos (2021), quienes postularon que, tanto la gestión del talento y la cultura de las organizaciones se encuentran fuertemente asociadas, y en el contexto de pandemia y nueva normalidad se deben impulsar reestructuraciones en estos factores, con el objetivo de que la competencia laboral de los empleados se vea incrementada notoriamente.

VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Se demostró que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.564). Por ello, se considera que cuanto más efectivo sea la administración de los talentos humanos, mejores desempeños laborales lograrán los servidores públicos, ya que la gerencia de los talentos humanos permite espacios donde el rendimiento laboral se potencia.

Segunda conclusión: Se determinó que la selección del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.447). Por ello, se considera que cuanto más efectivo sea la selección del talento humano, mejores desempeños laborales lograrán los servidores públicos, ya que la selección de los talentos son un factor importante para ubicar al personal idóneo en el puesto laboral adecuado para sus capacidades.

Tercera conclusión: Se determinó que el desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.438). Por ello, se considera que cuanto más efectivo sea el desarrollo del talento humano, mejores desempeños laborales lograrán los servidores públicos, ya que el desarrollo de los talentos permite que los colaboradores incrementen sus conocimientos, los mismo que serán aplicados en la actividad laboral.

Cuarta conclusión: Se determinó que las recompensas del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 (P-valor=.000; Rho=.453). Por ello, se considera que cuanto más efectivo sean las recompensas al talento humano, mejores desempeños laborales lograrán los servidores públicos, ya que las recompensas son estímulos que incrementan la motivación en los colaboradores y los impulsan a un rendimiento laboral más productivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Se recomienda mejorar los procesos de administración de talentos humanos desde el fortalecimiento de las habilidades de los colaboradores, con el objetivo de alcanzar la excelencia en el rendimiento laboral, priorizando el desarrollo de los empleados, ya que constituye un capital psicológico para las organizaciones.

Segunda recomendación: Además, se recomienda seguir mejorando los procesos de elección del personal, con el objetivo de involucrar en la institución a los personales idóneos para labores específicas, sin olvidar el progreso de las inteligencias emocionales que permita el mantenimiento y desarrollo de las capacidades de los colaboradores.

Tercera recomendación: Igualmente, se recomienda a los directores, considerar capacitaciones en innovación, ya que es un factor esencial para la mejora de las tecnologías y herramientas para gerenciar los talentos; asimismo, se recomienda la reformulación de los procesos de gestión de talentos, creando lineamientos y normativas que se ajusten al nuevo contexto generado por la pandemia, con el fin de incrementar el rendimiento laboral de los colaboradores de la DSRTC - Chanka.

Cuarta recomendación: De la misma forma, se recomienda priorizar las recompensas en la organización, con el fin de incrementar la motivación de los colaboradores y lograr un alto desempeño laboral, compromiso e identidad con los objetivos de la entidad.

Quinta recomendación: Por último, se recomienda ampliar investigaciones con respecto a la administración de los talentos humanos y el rendimiento laboral en otras poblaciones, con el fin de lograr un conocimiento más certero de la realidad e instaurar medidas efectivas.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de investigación en psicología*, 4(2), 1-12. http://200.62.146.34/bitstream/handle/123456789/2057/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa10v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *POCAIP*, 4(10), 57-68. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Becerra, F., & Álvarez, C. (2021). Human talent and entrepreneurial innovation in the context of business networks: the cluster of the clothing manufacturing companies in Caldas-Colombia. *Estudios Gerenciales*, 27(119), 209-232. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70164-4](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70164-4)
- Borsic, Z. (2016). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*. Universidad Autónoma de México. https://www.researchgate.net/publication/323346019_La_Gestion_del_Talento_Humano_y_la_Inteligencia_Emocional_en_el_desempeno_laboral_del_cuerpo_docente_de_Instituciones_de_Educacion_Superior
- Buchelli, E., Yara, Y., & Africano, E. (2016). Characterisation of social responsibility practices associated with human resource management in San José Hospital, Bogota D.C., Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 109-117. <https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>
- Calderón, G. (2020). Pandemic impacts on organizations: a reflection from a human resource management perspective. *Lúmina*, 21(1), 10-17. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3987.2020>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia latina*, 4(2), 78-89. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, determinantes e implicancias*. Universidad del Pacífico.
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 37-46. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10ma ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5ta ed.). Mc Graw Hill.
- Conway, M., & Holmes, A. (2004). Psychosocial Stages and the Accessibility of Autobiographical Memories Across the Life Cycle. *Journal of personality*, 72(3), 461-480. <https://doi.org/10.1111/j.0022-3506.2004.00269.x>
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (6ta ed.). Pearson.
- Eduardo, Y. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral (Tesis de licenciatura)*. Universidad Católica de Salta. http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=cmspage&pageid=24&id_notice=67126
- Fontalbo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). Productivity and its factors: impact on organizational improvement. *Revista dimensión empresarial*, 16(1), 68-89. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1897>
- Galvis-García, L., & Cárdenas-Triana, N. (2017). Gestión del talento humano en el sector público en Colombia. *Apuntes de administración*, 1(1), 20-28. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>
- Gil-Girbau, M., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Work commitment of middle-line managers in health-care: Manageable organizational factors. *Journal of Healthcare Quality Research*, 36(5), 301-308. <https://doi.org/10.1016/j.jhq.2021.03.008>

- Gómez, J. (08 de agosto de 2019). *Planes de acción para trabajadores con bajo desempeño*. <https://www.cerem.pe/blog/planes-de-accion-para-trabajadores-con-bajo-desempeno>
- Gómez-Perdomo, G., Meneses-Higueta, A., & Palacio-Montes, C. (2017). Job satisfaction and psychological capital: Factors that affect burnout syndrome. *Ansiedad y Estrés*, 23(2), 71-75. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.002>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ciencias y letras. <https://doi.org/10.17993/CcyLI.2018.15>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hidalgo, E. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal en la Dirección de Planeamiento Institucional PNP (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60237?show=full>
- Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9010>
- Lobo, C. (2017). Gestión del talento humano. *Ciencias administrativas, económicas y financieras*, 1(1), 45-52. <https://doi.org/10.33132/9789585459298>
- Madero-Gómez, S. (2020). Job satisfaction as a moderating effect between the organizational practices of human resources and the strategic lines of corporate social responsibility in Mexico. *Santiago de Cali*, 36(157), 391-401. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2020.157.3790>
- Mancheno, M., & Correa, W. (2018). *Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala (Tesis de maestría)*. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28299>

- Mejía, C., Chacón, J., Garaya, E., Torrealba, M., Delgado, S., & Róbaló, R. (2020). Training and research carried out by human resources in health, Latin America. *Educación Médica*, 21(5), 292-298. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.08.005>
- Méndez, A. (2017). Migration of talents comme stratégie du développement: Mexique - Japon. *Problemas del Desarrollo*, 48(190), 137-164. <https://doi.org/10.1016/j.rpd.2017.06.006>
- Milkovich, T., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Iberoamericana.
- Muñoz, A., Quintana, P., Gómez, J., & González, I. (2021). Relationship of stress and work through systems during the period of confinement in teachers and Administrative staff of a Higher Education Institution. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 1(39), 325-340. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-de-estrés-y-el-trabajo-mediante-sistemas/docview/2483102500/se-2>
- Pacheco, J. (25 de octubre de 2021). *Evaluación del Desempeño (Qué es, Alcance y Objetivos)*. <https://www.webyempresas.com/evaluacion-del-desempeno/>
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador (Tesis de doctorado)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Palella, A., & Martins, F. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa* (4ta ed.). FEDUPEL.
- Pardo, C., & Díaz, O. (2016). Development of human talent as a key factor for organizational development, a vision from the leaders of human management in companies in Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Parra, A. (2020). Strategies for Acting in Times of Uncertainty: A Financial Proposal. *Activos*, 18(2), 165-204. <https://doi.org/10.15332/25005278/6265>

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, 16(3), 493-505. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el centro de atención residencial "Jesús de mi luz" del INABIF - Cusco 2018 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34087>
- Prado, P. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4612/TM%20AD-Gp%20P84%202019%20-%20Prado%20Chavez%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Preciado-Hoyos, A., & Guzmán-Ramírez, H. (2012). Gestión de la comunicación estratégica en los sectores empresarial, de desarrollo y público: Estudio comparativo. *Palabra Clave*, 15(1), 128-159.
- Quesada, L. (2014). *Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/11842/Ensayo%20Diplomado%20Alta%20Gerencia,%20Adm%F3n..pdf?sequence=1>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 78-92. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ramos, L., & Ramos, C. (2021). Strengthening the organizational culture in Mexican organizations. *Manizales*, 22(1), 78-95. <https://doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4079.2021>
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Human resources differential management: A review and an integration of the literature *Gestão diferencial de recursos*

humanos: uma revisão e integração da literatura. *ICESI*, 33(142), 39-51.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. Pearson.

Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público* (1ra ed.). Ediciones Uniandes.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/gestion_estragetica_talento_humano_sectorpublico.pdf

Sánchez, A. (2020). *Modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers Cia. Ltda* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi.
<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7281>

Tamayo, M. (2019). *El proceso de la investigación científica* (5ta ed.). Limusa SA.

Vélez, C., Jaramillo, C., & Giraldo, A. (2018). Teaching-service: Social responsibility in the training of human talent in health in Colombia. *Educación Médica*, 19(2), 179-186. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.08.002>

Willman, S., & Velasco, M. (2021). Relationship between the perceptions of immediate managers' leadership styles and the job performance of interns at Icesi University. *ICESI*, 27(118), 67-84. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70146-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70146-2)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas-2021.							
Autor/a: Carina Cartolin Quispe							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable(X): Gestión de talento humano				
<p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?</p> <p>Problema específico 1. ¿Cuál es la relación entre selección del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?</p> <p>Problema específico 2. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.</p> <p>Objetivo específico 1. Determinar la relación entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021</p> <p>Objetivo específico 2. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.</p>	<p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.</p> <p>Hipótesis específico 1. La selección del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.</p> <p>Hipótesis específico 2. El desarrollo del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			- Selección del talento humano	Evaluación Contratación	1-10	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Percentiles: 0 – 25 = Nivel bajo. 26 – 74 = Nivel medio. 75 – 100 = Nivel alto.
			- Desarrollo del talento humano	Capacitación Crecimiento personal	11-20		
			- Recompensas al talento humano	Financiera No financiera	21-30		
Variable(Y): Desempeño laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos			

<p>Problema específico 3. ¿Cuál es relación entre las recompensas del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021?</p>	<p>Objetivo específico 3. Determinar la relación entre las recompensas del talento humano y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021</p>	<p>Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021 Hipótesis específico 3. Las recompensas del talento humano se relacionan significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021</p>	<p>- Compromiso</p>	<p>Cumplimiento de tareas extras Sentido de pertenencia</p>	<p>1-10</p>	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>	<p>Percentiles: 0 – 25 = Nivel bajo. 26 – 74 = Nivel medio. 75 – 100 = Nivel alto.</p>
<p>- Trabajo en equipo</p>	<p>Comunicación Contribución</p>	<p>11-20</p>					
<p>- Productividad</p>	<p>Calidad Eficiencia</p>	<p>21-30</p>					
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>	<p>ESTADÍSTICA</p>				
<p>TIPO: Básico. DISEÑO: No experimental, transeccional NIVEL: Descriptivo, Correlacional. MÉTODO: Hipotético, Deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: 108 trabajadores MUESTRA: 108 trabajadores MUESTREO: Censal</p>	<p>Variable X: Gestión del talento humano Variable Y: Desempeño laboral TÉCNICAS: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p>				

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Variable 01: Gestión del talento humano					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Chiavenato (2020), es un conglomerado de pautas y acciones requeridas para controlar características de los puestos laborales asociados con los talentos o los recursos humanos, incluidos la afiliación, el nombramiento, la preparación, la recompensa y la valoración del desempeño.	Entonces, para Chiavenato (2020), sostiene que la gerencia de los talentos humanos son aquellas actividades solicitadas para administrar la labor de los colaboradores, propiciando su desarrollo y el desarrollo de la empresa; de esta forma, considera que la gestión de los talentos humanos se compone por 3 factores: <ul style="list-style-type: none"> • Selección del talento humano. • Desarrollo del talento humano. • Recompensas al talento humano. 	Selección del talento	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Contratación 	1 al 10	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Desarrollo del talento	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Crecimiento personal 	11 al 20	
		Recompensas al talento	<ul style="list-style-type: none"> • Financiera • No financiera 	21 al 30	

Variable 02: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<p>Bautista et al. (2020), señalan que el desempeño laboral son comportamientos excepcionales que un trabajador realiza y que empujan hacia el crecimiento empresarial, mediante el logro de los objetivos proyectados por las empresas.</p>	<p>Entonces, Céspedes et al. (2016), señala que el desempeño laboral puede ser entendido como un conjunto de propiedades particulares, que involucran habilidades y cualidades que, al interactuar en el proceso de trabajo de la empresa, podrían influenciar en los resultados de las organizaciones. En ese sentido también señala que el desempeño laboral se compone a través de 3 factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso. • Trabajo en equipo. • Productividad 	Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de tareas extras • Sentido de pertenencia 	1 al 10	<p>Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>
		Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Contribución 	11 al 20	
		Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Eficiencia 	21 al 30	

Anexo 03: Instrumentos

CUESTIONARIO 01: VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021

Finalidad: El presente instrumento tiene por finalidad conocer vuestra percepción respecto a la gestión del talento humano en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

Instrucciones: Estimado trabajador (a) sírvase marcar una de las alternativas que aparecen en el lado lateral derecho, la que más se acerca a su apreciación, no existe respuestas correctas ni incorrectas. Los resultados se tratarán de manera general, confidencial y anónima.

Escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión 1: Selección del Talento Humano						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La selección del personal, es la más adecuada para contratar personal idóneo en un puesto de trabajo					
2	En la institución toman importancia el curriculum vitae para la selección de personal					
3	En la institución se realizan entrevistas como parte de selección de personal					
4	En la institución existe intervención por afinidad política para la contratación de personal					
5	La institución difunde convocatorias en medios locales y/o paginas virtuales para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente					
6	Tiene mayor valoración a su trabajo según el tipo de contrato					
7	Las tareas que realiza guarda relación con las obligaciones que estipula su contrato					
8	La firma de su contrato laboral es de manera continua					
9	Su contrato es adecuado según a la labor que realiza					
10	La modalidad en la que ha sido contratado le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia					

Dimensión 2: Desarrollo del Talento Humano						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
11	La Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal					
12	En el Plan Operativo Institucional de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka está considerado el presupuesto para la capacitación del personal					
13	Se priorizan las capacitaciones para que el personal esté actualizado					
14	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo					
15	Las capacidades profesionales de los trabajadores son usadas y empleadas en forma provechosa					
16	La rotación a cargos de mayor nivel y remuneración se hacen en forma justa e imparcial					
17	El trabajo que desempeño me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
18	El trabajo que realizo va de acuerdo a mis intereses, habilidades y personalidad					
19	Asumo nuevos retos para analizar problemas, planteo alternativas de solución, recomendaciones, entre otros					
20	Me gusta escuchar y aprender de los demás compañeros que tienen mas experiencia en la institución					

Dimensión 3: Recompensas al Talento Humano						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
21	El sueldo que percibe en el trabajo está acorde con la labor que desempeño					
22	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer sus necesidades y las de su familia					
23	La institución paga las horas de trabajo adicionales al turno normal					
24	Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo					
25	La institución otorga bonificación económica, canastas, entre otros por fiestas patrias y navidad					
26	Reconocimientos verbales, individuales y grupales, por logros y progresos (entrega resoluciones de felicitación, diplomas, entre otros)					
27	Reconocer los años de esfuerzo, trayectoria y entrega a la institución					
28	Goza de un día libre por su cumpleaños					
29	Se realizan actividades extra laborales como, paseos, deportes, pasantías u otros					
30	Las labores destacadas son recompensadas con días de descanso, entre otros					

CUESTIONARIO 02: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Gestión de talento humano y desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021

Finalidad: El presente instrumento tiene por finalidad conocer vuestra percepción respecto al desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka, Andahuaylas 2021.

Instrucciones: Estimado trabajador (a) sírvase marcar una de las alternativas que aparecen en el lado lateral derecho, la que más se acerca a su apreciación, no existe respuestas correctas ni incorrectas. Los resultados se tratarán de manera general, confidencial y anónima.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Escala:

Dimensión 1: Compromiso						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren de mi participación					
2	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir las exigencias del puesto					
3	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional al exigido para cumplir mis responsabilidades					
4	Participo voluntariamente en las actividades fuera de horario que organiza la institución					
5	Ofrezco mi apoyo para eventos y/o actividades que organiza la institución					
6	Estoy comprometido por alcanzar las metas trazadas para la institución					
7	La labor que realizo diariamente representa algo mas que un simple trabajo					
8	Como trabajador persigo los objetivos trazados por la institución					
9	Me siento identificado con la misión, visión y valores de la institución					
10	Estoy orgulloso (a) de formar parte de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka					

Dimensión 2: Trabajo en equipo						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
11	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna					
12	La comunicación es fluida en el trabajo					
13	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la institución					
14	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente					
15	Se siente escuchado por su institución y su opinión importa					
16	Es habitual ver al personal trabajar en equipo					
17	Aporto iniciativas para desarrollar proyectos con la participación de los trabajadores					
18	Realizan reuniones periódicas para analizar y evaluar el cumplimiento de las metas programadas					
19	Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común					
20	En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa					

Dimensión 3: Productividad						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
21	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda					
22	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
23	Atiende con respeto y de manera oportuna al usuario interno de la institución					
24	La prestación del servicio en la institución es muy burocrática (hay mucha demora)					
25	La atención orientada al ciudadano es de manera receptiva, ágil, económica, moderna e innovadora					
26	Soy capaz de elegir una alternativa de solución a un problema para implementarla					
27	Me preocupo por proponer y ejecutar ideas creativas para mejorar el trabajo					
28	Establezco un orden de prioridad para mis actividades					
29	Desarrollo procedimientos previstos en mi trabajo					
30	Manejo adecuadamente mis tiempos para cumplir con mi trabajo					

Tabla 10

Ficha técnica del cuestionario de gestión de talento humano

Ficha técnica	
Autor:	Hidalgo (2020), adaptado por Cartolin Quispe, Carina
Objetivo:	<p>Medir el nivel en que se ejercer la gestión de talento humano en las empresas, así mismo, se miden los niveles de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección del talento (ítem del 1 al 10). • Desarrollo del talento (ítem del 11 al 20). • Recompensas al talento (ítem del 21 al 30).
Administración:	Individual y colectiva.
Contenido:	<p>Constituido por 30 ítems redactados en forma directa, construido en una escala Likert.</p> <p>Los baremos para la variable y sus dimensiones se realizan a través de los puntajes percentiles, donde:</p>
Puntuación:	<ul style="list-style-type: none"> • 0 – 25 = Nivel bajo. • 26 – 74 = Niveles promedio. • 75 – 100 = Nivel alto.

Tabla 11

Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral

Ficha técnica	
Autora:	Palacios (2019), adaptado Cartolin Quispe, Carina
Objetivo:	<p>Medir el nivel de desempeño laboral de colaboradores, así mismo, se miden los niveles de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso (ítem del 1 al 10). • Trabajo en equipo (ítem del 11 al 20). • Productividad (ítem del 21 al 30).
Administración:	Individual y colectiva.
Contenido:	<p>Constituido por 30 ítems redactados en forma directa, construido en una escala Likert.</p> <p>Los baremos para la variable y sus dimensiones se realizan a través de los puntajes percentiles, donde:</p>
Puntuación:	<ul style="list-style-type: none"> • 0 – 25 = Nivel bajo. • 26 – 74 = Niveles promedio. • 75 – 100 = Nivel alto.

Anexo 04: Validez

Experto 1



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección del talento humano								
1	La selección del personal, es la más adecuada para contratar personal idóneo en un puesto de trabajo	X		X		X		
2	En la institución toman importancia el curriculum vitae para la selección de personal	X		X		X		
3	En la institución se realizan entrevistas como parte de selección de personal	X		X		X		
4	En la institución existe intervención por afinidad política para la contratación del personal	X		X		X		
5	La institución difunde convocatorias, en medios locales y/o paginas virtuales para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente	X		X		X		
6	Tiene mayor valoración a su trabajo según el tipo de contrato que cuenta	X		X		X		
7	Las tareas que realiza guarda relación con las obligaciones que estipula su contrato	X		X		X		
8	La firma de su contrato laboral es de manera continua	X		X		X		
9	Su contrato es adecuado según a la labor que realiza	X		X		X		
10	La modalidad en la que ha sido contratado le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo del talento humano								
11	La Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal	X		X		X		
12	En el Plan Operativo Institucional de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka está considerado el presupuesto para la capacitación del personal	X		X		X		
13	Se priorizan las capacitaciones para que el personal esté actualizado	X		X		X		
14	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	X		X		X		
15	Las capacidades profesionales de los trabajadores son empleadas de forma provechosa	X		X		X		
16	La rotación a cargos de mayor nivel y remuneración se hacen en forma justa e imparcial	X		X		X		
17	El trabajo que desempeño me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	X		X		X		
18	El trabajo que realizo va de acuerdo a mis intereses, habilidades y personalidad	X		X		X		
19	Asumo nuevos retos para analizar problemas, planteo alternativas de solución, recomendaciones, entre otros	X		X		X		
20	Me gusta escuchar y aprender de los demás compañeros que tiene más experiencia en la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Recompensas al talento humano		Si	No	Si	No	Si	No
21	El sueldo que percibo en el trabajo está acorde con la labor que desempeño	X		X		X	
22	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer sus necesidades y las de su familia.	X		X		X	
23	La institución paga las horas de trabajo adicionales al turno normal	X		X		X	
24	Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo	X		X		X	
25	La institución otorga bonificación económica, canastas entre otros por fiestas patrias y navidad	X		X		X	
26	Reconocimientos verbales, individuales y grupales, por logros y progresos (entrega resoluciones de felicitación, diplomas, entre otros)	X		X		X	
27	Reconocer los años de esfuerzo, trayectoria y entrega a la institución	X		X		X	
28	Goza de un día libre por su cumpleaños	X		X		X	
29	Se realizan actividades extra laborales como, paseos, deportes, pasantías u otros	X		X		X	
30	Las labores destacadas son recompensadas con días de descanso, entre otros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en 30 preguntas*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: *Valle Díaz Felipe Rafael* **DNI:** 21551083

Especialidad del validador: *Doctor en Administración*

Andahuaylas, 19 de Octubre del 2021

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


**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS**

Dr. Felipe Rafael Valle Díaz
DOCENTE
OPTO. ACADEMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso								
1	Sacrificio feriados u horas de descanso si las tareas requieren de mi participación	X		X		X		
2	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir las exigencias del puesto	X		X		X		
3	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional al exigido para cumplir mis responsabilidades	X		X		X		
4	Participo voluntariamente en las actividades fuera de horario que organiza la institución	X		X		X		
5	Ofrezco mi apoyo para eventos y/o actividades que organiza la institución	X		X		X		
6	Estoy comprometido por alcanzar las metas trazadas para la institución	X		X		X		
7	La labor que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo	X		X		X		
8	Como trabajador persigo los objetivos trazados por la institución	X		X		X		
9	Me siento identificado con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
10	Estoy orgullo de formar parte de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
11	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna	X		X		X		
12	La comunicación es fluida en el trabajo	X		X		X		
13	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la institución	X		X		X		
14	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente	X		X		X		
15	Se siente escuchado por su institución y su opinión importa	X		X		X		
16	Es habitual ver al personal trabajar en equipo	X		X		X		
17	Aporto iniciativas para desarrollar proyectos con la participación de los trabajadores	X		X		X		
18	Realizan reuniones periódicas para analizar y evaluar el cumplimiento de las metas programadas	X		X		X		
19	Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común	X		X		X		
20	En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda	X		X		X	
22	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X	
23	Atiende con respeto y de manera oportuna al usuario interno de la institución	X		X		X	
24	La prestación del servicio en la institución es muy burocrática. (hay mucha demora)	X		X		X	
25	La atención orientada al ciudadano es de manera receptiva, ágil, económica, moderna e innovadora.	X		X		X	
26	Soy capaz de elegir una alternativa de solución a un problema para implementarla	X		X		X	
27	Me preocupo por proponer y ejecutar ideas creativas para mejorar el trabajo	X		X		X	
28	Establezco un orden de prioridad para mis actividades	X		X		X	
29	Desarrollo procedimientos previstos en mi trabajo	X		X		X	
30	Manejo adecuadamente mis tiempos para cumplir con mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en 30 preguntas*

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Valle Díaz Felipe Rafael **DNI: 21551083**

Especialidad del validador: *Doctor en Administración*

Andahuaylas, 19 de Octubre del 2021

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

 UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ MARÍA ARGÜEDAS
Dr. Felipe Rafael Valle Díaz
DOCENTE
OFICINA DE ASESORIA DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Firma del Experto Informante.

Experto 2



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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección del talento humano								
1	La selección del personal, es la más adecuada para contratar personal idóneo en un puesto de trabajo.	X		X		X		
2	En la institución toman importancia el curriculum vitae para la selección de personal	X		X		X		
3	En la institución se realizan entrevistas como parte de selección de personal	X		X		X		
4	En la institución existe intervención por afinidad política para la contratación de personal	X		X		X		
5	La institución difunde convocatorias en medios locales y/o páginas virtuales para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente	X		X		X		
6	Tiene mayor valoración a su trabajo según el tipo de contrato que cuenta	X		X		X		
7	Las tareas que realiza guarda relación con las obligaciones que estipula su contrato	X		X		X		
8	La firma de su contrato laboral es de manera continua	X		X		X		
9	Su contrato es adecuado según a la labor que realiza	X		X		X		
10	La modalidad en la que ha sido contratado le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo del talento humano								
11	La Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal	X		X		X		
12	En el Plan Operativo Institucional de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka está considerado el presupuesto para la capacitación del personal	X		X		X		
13	Se priorizan las capacitaciones para que el personal esté actualizado	X		X		X		
14	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	X		X		X		
15	Las capacidades profesionales de los trabajadores son empleadas de forma provechosa	X		X		X		
16	La rotación a cargos de mayor nivel y remuneración se hacen en forma justa e imparcial	X		X		X		
17	El trabajo que desempeño me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	X		X		X		
18	El trabajo que realizo va de acuerdo a mis intereses, habilidades y personalidad	X		X		X		
19	Asumo nuevos retos para analizar problemas, planteo alternativas de solución, recomendaciones, entre otros	X		X		X		
20	Me gusta escuchar y aprender de los demás compañeros que tiene más experiencia en la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Recompensas al talento humano		Si	No	Si	No	Si	No
21	El sueldo que percibo en el trabajo está acorde con la labor que desempeño	X		X		X	
22	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer sus necesidades y las de su familia.	X		X		X	
23	La institución paga las horas de trabajo adicionales al turno normal	X		X		X	
24	Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo	X		X		X	
25	La institución otorga bonificación económica, canastas entre otros por fiestas patrias y navidad	X		X		X	
26	Reconocimientos verbales, individuales y grupales, por logros y progresos (entrega resoluciones de felicitación, diplomas, entre otros)	X		X		X	
27	Reconocer los años de esfuerzo, trayectoria y entrega a la institución	X		X		X	
28	Goza de un día libre por su cumpleaños	X		X		X	
29	Se realizan actividades extra laborales como, paseos, deportes, pasantías u otros	X		X		X	
30	Las labores destacadas son recompensadas con días de descanso, entre otros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. Noemí Mendoza Retamozo**

DNI:23271871

Especialidad del validador: **Metodología de la investigación científica**

Lima, 20 de octubre del 2021

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


Dra. Noemí Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGUCV

Firma del Experto Informante.

INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso								
1	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren de mi participación	X		X		X		
2	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir las exigencias del puesto	X		X		X		
3	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional al exigido para cumplir mis responsabilidades	X		X		X		
4	Participo voluntariamente en las actividades fuera de horario que organiza la institución	X		X		X		
5	Ofrezco mi apoyo para eventos y/o actividades que organiza la institución	X		X		X		
6	Estoy comprometido por alcanzar las metas trazadas para la institución	X		X		X		
7	La labor que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo	X		X		X		
8	Como trabajador persigo los objetivos trazados por la institución	X		X		X		
9	Me siento identificado con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
10	Estoy orgullo de formar parte de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
11	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna	X		X		X		
12	La comunicación es fluida en el trabajo	X		X		X		
13	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la institución	X		X		X		
14	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente	X		X		X		
15	Se siente escuchado por su institución y su opinión importa	X		X		X		
16	Es habitual ver al personal trabajar en equipo	X		X		X		
17	Aporto iniciativas para desarrollar proyectos con la participación de los trabajadores	X		X		X		
18	Realizan reuniones periódicas para analizar y evaluar el cumplimiento de las metas programadas	X		X		X		
19	Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común	X		X		X		
20	En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda	X		X		X	
22	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X	
23	Atiende con respeto y de manera oportuna al usuario interno de la institución	X		X		X	
24	La prestación del servicio en la institución es muy burocrática. (hay mucha demora)	X		X		X	
25	La atención orientada al ciudadano es de manera receptiva, ágil, económica, moderna e innovadora.	X		X		X	
26	Soy capaz de elegir una alternativa de solución a un problema para implementarla	X		X		X	
27	Me preocupo por proponer y ejecutar ideas creativas para mejorar el trabajo	X		X		X	
28	Establezco un orden de prioridad para mis actividades	X		X		X	
29	Desarrollo procedimientos previstos en mi trabajo	X		X		X	
30	Manejo adecuadamente mis tiempos para cumplir con mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Noemí Mendoza Retamozo

DNI:23271871

Especialidad del validador: Metodología de la investigación científica

Lima, 20 de Octubre del 2021

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


 Dra. Noemí Mendoza Retamozo
 DOCENTE EPGUCV

Firma del Experto Informante.

Experto 3



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Selección del talento humano								
1	La selección del personal, es la más adecuada para contratar personal idóneo en un puesto de trabajo	X		X		X		
2	En la institución toman importancia el curriculum vitae para la selección de personal	X		X		X		
3	En la institución se realizan entrevistas como parte de selección de personal	X		X		X		
4	En la institución existe intervención por afinidad política para la contratación del personal	X		X		X		
5	La institución difunde convocatorias, en medios locales y/o paginas virtuales para atraer personal calificado de manera adecuada y transparente	X		X		X		
6	Tiene mayor valoración a su trabajo según el tipo de contrato que cuenta	X		X		X		
7	Las tareas que realiza guarda relación con las obligaciones que estipula su contrato	X		X		X		
8	La firma de su contrato laboral es de manera continua	X		X		X		
9	Su contrato es adecuado según a la labor que realiza	X		X		X		
10	La modalidad en la que ha sido contratado le garantiza una mejor calidad de vida a usted y su familia	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Desarrollo del talento humano								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	La Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación de personal	X		X		X		
12	En el Plan Operativo Institucional de la Dirección de Transportes y Comunicaciones Chanka está considerado el presupuesto para la capacitación del personal	X		X		X		
13	Se priorizan las capacitaciones para que el personal esté actualizado	X		X		X		
14	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos para un mejor desempeño en el puesto de trabajo	X		X		X		
15	Las capacidades profesionales de los trabajadores son empleadas de forma provechosa	X		X		X		
16	La rotación a cargos de mayor nivel y remuneración se hacen en forma justa e imparcial	X		X		X		
17	El trabajo que desempeño me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	X		X		X		
18	El trabajo que realizo va de acuerdo a mis intereses, habilidades y personalidad	X		X		X		
19	Assumo nuevos retos para analizar problemas, planteo alternativas de solución, recomendaciones, entre otros	X		X		X		
20	Me gusta escuchar y aprender de los demás compañeros que tiene más experiencia en la institución	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Recompensas al talento humano		Si	No	Si	No	Si	No
21	El sueldo que percibo en el trabajo está acorde con la labor que desempeño	X		X		X	
22	El sueldo que se gana en el trabajo permite satisfacer sus necesidades y las de su familia.	X		X		X	
23	La institución paga las horas de trabajo adicionales al turno normal	X		X		X	
24	Recibes bonificaciones en función a tu esfuerzo	X		X		X	
25	La institución otorga bonificación económica, canastas entre otros por fiestas patrias y navidad	X		X		X	
26	Reconocimientos verbales, individuales y grupales, por logros y progresos (entrega resoluciones de felicitación, diplomas, entre otros)	X		X		X	
27	Reconocer los años de esfuerzo, trayectoria y entrega a la institución	X		X		X	
28	Goza de un día libre por su cumpleaños	X		X		X	
29	Se realizan actividades extra laborales como, paseos, deportes, pasantías u otros	X		X		X	
30	Las labores destacadas son recompensadas con días de descanso, entre otros.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en 30 preguntas*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. Marcatoma Hermoza, Evelyn **DNI: 70662792**

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad


Andahuaylas, 20 de Octubre del 2021

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



70662792

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Compromiso								
1	Sacrifico feriados u horas de descanso si las tareas requieren de mi participación	X		X		X		
2	Soy capaz de adaptar mi horario para cumplir las exigencias del puesto	X		X		X		
3	Estoy dispuesto a dar un tiempo adicional al exigido para cumplir mis responsabilidades	X		X		X		
4	Participo voluntariamente en las actividades fuera de horario que organiza la institución	X		X		X		
5	Ofrezco mi apoyo para eventos y/o actividades que organiza la institución	X		X		X		
6	Estoy comprometido por alcanzar las metas trazadas para la institución	X		X		X		
7	La labor que realizo diariamente representa algo más que un simple trabajo	X		X		X		
8	Como trabajador persigo los objetivos trazados por la institución	X		X		X		
9	Me siento identificado con la misión, visión y valores de la institución	X		X		X		
10	Estoy orgullo de formar parte de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo								
11	La información que se transmite entre los trabajadores de las diferentes áreas en el trabajo es clara, correcta y oportuna	X		X		X		
12	La comunicación es fluida en el trabajo	X		X		X		
13	En el trabajo se utilizan diferentes medios (reuniones, cartas, correos electrónicos, etc) para mantener informados a los trabajadores de lo que ocurre en la institución	X		X		X		
14	Usted sabe callar y escuchar en vez de hablar impulsivamente	X		X		X		
15	Se siente escuchado por su institución y su opinión importa	X		X		X		
16	Es habitual ver al personal trabajar en equipo	X		X		X		
17	Aporto iniciativas para desarrollar proyectos con la participación de los trabajadores	X		X		X		
18	Realizan reuniones periódicas para analizar y evaluar el cumplimiento de las metas programadas	X		X		X		
19	Cada miembro del equipo pone todo su esfuerzo al logro del objetivo común	X		X		X		
20	En el equipo de trabajo se considera la opinión de cada uno de los miembros como igualmente valiosa	X		X		X		

DIMENSIÓN 3:Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
21	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda	X		X		X	
22	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	X		X		X	
23	Atiende con respeto y de manera oportuna al usuario interno de la institución	X		X		X	
24	La prestación del servicio en la institución es muy burocrática. (hay mucha demora)	X		X		X	
25	La atención orientada al ciudadano es de manera receptiva, ágil, económica, moderna e innovadora.	X		X		X	
26	Soy capaz de elegir una alternativa de solución a un problema para implementarla	X		X		X	
27	Me preocupo por proponer y ejecutar ideas creativas para mejorar el trabajo	X		X		X	
28	Establezco un orden de prioridad para mis actividades	X		X		X	
29	Desarrollo procedimientos previstos en mi trabajo	X		X		X	
30	Manejo adecuadamente mis tiempos para cumplir con mi trabajo	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en 30 preguntas*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Marcatoma Hermoza, Evelyn **DNI: 70662792**

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública y Gobernabilidad


Andahuaylas, 20 de Octubre del 2021

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



70662792

Firma del Experto Informante.

Anexo 05: Confiabilidad

Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,913	30

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	30

Anexo 06: Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad

H_0 : La muestra posee normalidad en su distribución.

H_a : La muestra no posee normalidad en su distribución.

Tabla 12

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	P valor
Selección del talento humano	.096	108	.015
Desarrollo del talento humano	.080	108	.088
Recompensas al talento humano	.075	108	.167
Vi-gestión del talento humano	.052	108	.200
Vd-desempeño laboral	.218	108	.000

Considerando que el tamaño de muestra estuvo constituida por 108 participantes, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se obtuvieron P valores menores a .05 para la dimensión selección del talento humano y la variable desempeño laboral, lo cual demuestra que tienen una distribución libre; mientras que para la dimensión desarrollo del talento humano y la variable Gestión del talento humano se obtuvieron P valores mayores a .05, lo cual demostró que los datos para estos aspectos poseían distribución normal. Entonces, al tener dimensiones con distribución normal y otras con distribución libre, se establece que existe una distribución atípica, por lo cual, se deben aplicar pruebas estadísticas no paramétricas, como la prueba de correlación de Spearman.

Anexo 06: Carta de autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización: DIRECCION SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA - ANDAHUAYLAS	RUC:20443070819
Nombre del Titular o Representante legal: GUIDO CANARI MUNOZ	
Nombres y Apellidos: CARINA CARTOLIN QUISPE	DNI: 44005517

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ⁽¹⁾, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACION, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCION SUB REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES CHANKA, ANDAHUAYLAS 2021	
Nombre del Programa Académico: MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos CARINA CARTOLIN QUISPE	DNI: 44005517

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Talavera, 11 de noviembre 2021

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)



Gobierno Regional de Apurímac
Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones
Chanka- Andahuaylas
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Talavera, 11 de noviembre del 2021.

CARTA Nº 118-2021-GOP.REG.APU-DSRTC-CH-AND/UE Nº201/DIR

Señora : RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales – Universidad César Vallejo

Asunto : RESPUESTA A DOCUMENTO

Fecha : Carta P.588-2021-UCV-EPG-SP

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle un cordial saludo y a la vez por medio del presente se AUTORIZA a la Sra. CARINA CARTOLIN GUIESPE identificada con DNI Nº 44005517 para que pueda HACER USO DEL NOMBRE INSTITUCIONAL así como acceder a la información e instalaciones de las diferentes oficinas de la Dirección Sub Regional de Transportes y Comunicaciones Chanka – Andahuaylas, con fines de desarrollar su trabajo de tesis y aplicación de instrumento.

Sin otro particular hago propia la ocasión para manifestarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente:


Ing. Goida Cañari Muñoz
DIRECTOR

Cc:
Archivo

7 1										3 1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	2 9	2	2	1	1	1	1	3	5	1	1	1	8	5	5	5	3	3	3	4	3	3	2	3 6	3	3	4	5	2	4	3	3	2	3	2	3 2	3	3	5	2	3	2	23 33 29								
7 2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	5	3	4	3	34 44 37
7 3	3	4	5	3	3	5	4	2	5	3	7	3	2	5	4	3	4	3	2	2	5	3	3	1	5	1	1	3	5	2	3	4	5	0	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	5	3	4	3	34 44 37						
7 4	2	2	3	4	1	5	3	5	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	5	3	0	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	1	7	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	4	5	2	3	2	4	3	2	3	1	2	4	5	3	4	3	34 44 36							
7 5	2	3	3	5	1	3	4	5	4	4	4	1	1	3	2	2	3	2	5	2	5	2	6	3	3	2	1	1	3	1	4	4	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	34 34 38						
7 6	4	4	4	3	3	5	4	5	4	2	8	3	3	3	4	3	2	4	3	4	5	4	4	2	3	1	1	3	2	2	5	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	1	5	5	5	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	5	3	5	3	34 55 40							
7 7	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	1	3	5	4	4	5	4	3	7	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	0	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	45 45 48						
7 8	3	4	5	5	2	3	2	2	2	2	0	2	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	0	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43 43 34					
7 9	1	1	2	2	1	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	3	4	1	1	1	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	7	2	2	2	4	4	2	44 44 32						
8 0	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	4	1	1	4	3	2	4	4	3	0	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	9	3	2	5	2	5	4	34 44 36					
8 1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	2	3	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	3	4	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	3	4	4	3	4	44 44 38								
8 2	5	5	5	3	2	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	2	4	5	4	4	5	3	3	8	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	7	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	34 44 36									
8 3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	4	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	3	4	3	22 22 25									
8 4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	6	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	4	2	7	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	8	4	3	4	1	3	3	22 34 29									
8 5	2	5	4	5	3	5	4	4	3	4	9	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	9	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	2	8	3	3	5	2	4	2	12 33 28						
8 6	4	3	5	2	3	1	5	3	5	1	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	2	2	4	4	5	5	5	8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	6	5	4	5	4	4	5	45 45 45								
8 7	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	1	1	2	3	3	4	2	7	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	9	3	5	3	5	3	2	4	5	4	4	3	8	4	4	2	3	3	2	34 34 32								
8 8	3	3	2	4	2	3	3	3	4	5	2	2	2	1	2	3	1	3	4	5	5	8	3	3	1	1	5	1	1	5	3	1	4	2	4	2	4	4	2	5	4	4	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	4	7	3	4	4	3	4	4	44 44 38									
8 9	4	4	3	4	3	4	5	5	2	3	7	5	5	3	3	3	2	4	3	3	4	5	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44 44 39							

Anexo 08. Baremos percentiles

<i>Estadísticos</i>										
	Selección del talento humano	Desarrollo del talento humano	Recompensas al talento humano	Gestión del talento humano	Compromiso	Trabajo en equipo	Productividad	Desempeño laboral	Niveles	
	1	14	16	11	43	13	15	20	53	
	5	21	25	12	66	19	24	26	78	
	10	25	26	14	72	23	26	28	83	Deficiente
	15	28	27	15	75	25	27	29	86	
	20	30	29	17	79	28	29	29	88	
	25	31	30	18	81	29	29	30	90	
	30	32	31	20	84	30	30	32	92	
	35	33	31	21	85	32	31	32	96	
	40	34	31	23	89	32	31	33	98	
	45	35	33	24	92	33	32	34	99	
Pc	50	35	34	24	94	33	33	36	103	Regular
	55	36	35	26	95	35	35	36	107	
	60	36	35	27	97	36	36	37	108	
	65	37	36	28	99	37	38	38	109	
	70	38	37	29	101	39	38	39	113	
	75	39	38	30	105	40	39	41	118	
	80	39	39	33	110	42	42	42	122	
	85	40	41	34	113	46	43	44	127	
	90	43	43	37	119	47	44	45	133	Eficiente
	95	44	45	40	123	50	49	48	140	
	100	48	50	50	130	50	50	50	150	

Anexo 09. Resultados adicionales

Tabla 13

Selección del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	29	27%
	Regular	52	48%
	Eficiente	27	25%
	Total	108	100%

Tabla 14

Desarrollo del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	34	31%
	Regular	45	42%
	Eficiente	29	27%
	Total	108	100%

Tabla 15

Recompensas al talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	30	28%
	Regular	48	44%
	Eficiente	30	28%
	Total	108	100%

Tabla 16

Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	28	26%
	Regular	48	44%
	Eficiente	32	30%
	Total	108	100%

Tabla 17

Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	28	26%
	Regular	45	42%
	Eficiente	35	32%
	Total	108	100%

Tabla 18
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	29	27%
	Regular	48	44%
	Eficiente	31	29%
	Total	108	100%

Tabla 19
Productividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	27	25%
	Regular	50	46%
	Eficiente	31	29%
	Total	108	100%

Tabla 20
Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	108	100%
	Regular	0	0%
	Eficiente	0	0%
	Total	108	100%