

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



UPLA

TESIS

**Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de
Junín 2023**

- Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en Administración
- Autora : Bach. JOHAN ARAMIS CORONEL LLACTA
Bach. KLEBER WILFREDO CORONEL LLACTA
- Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros
- Línea de Investigación
institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
- Fecha de Inicio y
Culminación : Del 13 de abril 2023 al 12 de abril 2024.

Huancayo-Perú
2023

Hoja de aprobación de jurados

TESIS

Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de
Junín 2023

PRESENTADA POR:

Bach. Johan Amaris Coronel Llacta
Bach. Kleber Wilfredo Coronel Llacta

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE : _____

PRIMER MIEMBRO : _____

SEGUNDO MIEMBRO : _____

TERCER MIEMBRO : _____

Huancayo,de del 2023

Asesor

Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Dedicatoria:

Mi tesis se la dedico a Dios padre, a mis padres y hermanos por todo su comprensión, esfuerzo y apoyo incondicional en los buenos y malos momentos de mi vida. Y especial a mi novia Estefanía por toda la comprensión y apoyo en todos los aspectos de mi vida.

Johan C.

Se la dedico a mi padres y hermanos que nunca me dejaron de creer en mí y en apoyar en este proceso de crecimiento profesional, y a todas las personas que estuvieron a mi lado, quienes sin esperar nada a cambio siempre estuvieron apoyándome.

Kleber C.

Agradecimiento:

Agradecemos en principio a dios por darnos salud y darnos la oportunidad de seguir avanzando en la vida, agradecer también a todos nuestros familiares que siempre con sus consejos nos llenaron de energía y motivación para no claudicar en este desafío que habíamos asumido.

Nuestro agradecimiento a nuestro asesor de tesis Dr. Uldarico I. Aguado Riveros, por todo su apoyo y recomendaciones al trabajo de investigación. Finalmente agradecemos a nuestra alma mater la Universidad Peruana los Andes - UPLA que a través de su prestigiosa plana de catedráticos nos formaron como profesionales.

Los autores

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0192 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. CORONEL LLACTA KLEBER WILFREDO
BACH. CORONEL LLACTA JOHAN ARAMIS**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **DR. AGUADO RIVEROS ULДАРICO INOCENCIO**

Fue analizado con fecha 14/12/2023; con 124 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **23 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 14 Diciembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

Hoja de aprobación de jurados	iii
Falsa portada	iv
Asesor.....	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Contenido	ix
Contenido de tablas	xiii
Contenido de figuras	xiv
Resumen.....	xv
Abstract	xvi
Introducción	xvii
CAPÍTULO I.....	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Delimitación del problema	21
1.2.1. Delimitación Espacial	21
1.2.2. Delimitación Temporal	22
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	22
1.3. Formulación del Problema	22
1.3.1. Problema General.....	22
1.3.2. Problemas Específicos	23
1.4. Justificación.....	23
1.4.1 Justificación social.....	23

1.4.2 Justificación teoría.....	23
1.4.3 Justificación metodológica	24
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General	24
1.5.2. Objetivos Específicos.....	25
CAPÍTULO II	26
MARCO TEÓRICO.....	26
2.1. Antecedentes de estudio	26
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	26
2.1.2. Antecedentes internacionales	30
2.2. Bases teóricas o científicas.....	33
2.2.1 Variable 1: Talento humano	33
2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral	40
2.3. Marco conceptual (variables y dimensiones).....	45
CAPÍTULO III.....	47
HIPÓTESIS.....	47
3.1 Hipótesis general	47
3.2 Hipótesis específicas	47
3.3 Variables (definición conceptual y operacional).....	47
CAPÍTULO IV	52
METODOLOGÍA	52
4.1. Método de la investigación.	52
4.1.1 Método general	52
4.1.2 Método específico	52

4.2. Tipo de la investigación.	52
4.3. Nivel de investigación.	52
4.4. Diseño de investigación.	53
4.5. Población y muestra	53
4.5.1. Población	53
4.5.2. Muestra	57
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
4.6.1. Técnicas de recolección de datos	59
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos	59
4.6.3. Validez y confiabilidad.....	60
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	61
4.8. Aspectos éticos de la investigación	61
CAPÍTULO V	62
RESULTADOS	62
5.1 Descripción de resultados	62
5.1.1 Análisis de resultados	62
5.2 Contrastación de hipótesis.....	64
5.2.1 Hipótesis general	64
5.2.1 Hipótesis específica 1:	64
5.2.2 Hipótesis específica 2:	65
5.2.3 Hipótesis específica 3:	66
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	67
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	73

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
Anexos	77
Anexo 1: Matriz de Consistencia	78
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	79
Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento	82
Anexo 4: Instrumento de medición	86
Anexo 5: Consentimiento informado	89
Anexo 6: Base de datos	111
Anexo 7: Consentimiento informado	118
Anexo 8: Fotos	120

Contenido de tablas

Tabla 1 <i>Órganos y/o orgánicas</i>	19
Tabla 2 <i>Población</i>	56
Tabla 3 <i>Variable talento humano</i>	62
Tabla 4 <i>Dimensión desempeño laboral</i>	63
Tabla 5 <i>Correlación</i>	64
Tabla 6 <i>Correlación</i>	65
Tabla 7 <i>Correlación</i>	66
Tabla 8 <i>Correlación</i>	66

Contenido de figuras

Figura 3 <i>Organigrama del Gobierno Regional de Junín</i>	55
Figura 2 <i>Variable talento humano</i>	62
Figura 3 <i>Dimensión desempeño laboral</i>	63

Resumen

"El talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023" se enfocó en establecer la relación entre el talento humano y el desempeño laboral en dicha organización. Se empleó una metodología científica de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 196 trabajadores del Gobierno Regional de Junín y se utilizó un cuestionario como instrumento para recolectar datos. Los resultados obtenidos a través del estadístico Rho de Spearman indican que existe una relación directa entre las variables estudiadas, con un resultado de 991. Se recomienda a la gerencia general liderar la optimización del talento humano para mejorar el desempeño de los trabajadores en el Gobierno Regional de Junín.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral.

Abstract

"Human talent and job performance in the Regional Government of Junín 2023" focused on establishing the relationship between human talent and job performance in said organization. A scientific methodology with a quantitative approach, basic type, correlational level and non-experimental design was used. The population was made up of 196 workers from the Regional Government of Junín and a questionnaire was used as an instrument to collect data. The results obtained through the Spearman Rho statistic indicate that there is a direct relationship between the variables studied, with a result of 991. It is recommended that general management lead the optimization of human talent to improve the performance of workers in the Regional Government from Junin.

Keywords: Human talent, job performance

Introducción

Investigar el talento humano y el desempeño laboral en el gobierno regional es importante porque permite identificar fortalezas y debilidades del personal y de la organización en general. Con esta información, se pueden implementar estrategias y políticas que permitan mejorar la productividad y eficiencia del equipo de trabajo, así como también mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía. Además, el estudio del talento humano y el desempeño laboral puede ayudar a identificar las necesidades de formación y capacitación del personal, lo que a su vez puede mejorar su desempeño y su satisfacción laboral. En resumen, investigar el talento humano y el desempeño laboral en el gobierno regional es fundamental para mejorar la gestión pública y el bienestar de la sociedad. El objetivo de la investigación es establecer la relación entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023. Se utilizará una metodología científica con enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental. La población de estudio estará conformada por 196 trabajadores del Gobierno Regional de Junín, y se utilizará un cuestionario como instrumento para recolectar datos. Los resultados obtenidos serán sometidos al juicio de expertos y al estadístico Alfa de Cronbach. La investigación se estructurará en varios capítulos, que incluyen capítulo I; la descripción de la realidad problemática, la justificación, los objetivos generales y específicos, capítulo II; el marco teórico con antecedentes e bases teóricas, capítulo III; la formulación de hipótesis, capítulo IV; la metodología empleada y capítulo V; los resultados obtenidos.

Los autores

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

El problema de la investigación es el desempeño laboral esto dentro del Gobierno Regional de Junín, el cual tiene por finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible, promoviendo la inversión pública y privada, el empleo y garantizar el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de sus habitantes, de acuerdo con los planes y programas. Es así que dentro del Gobierno Regional de Junín se logró visualizar algunas falencias que perjudican el normal cumplimiento de las labores de los colaboradores que no conllevan al cumplimiento de las metas y objetivos por tener comportamientos contraproducentes, el cual tiene que ver con los actos deliberados por parte de los trabajadores que perjudica el trabajo y el beneficio que deberían de obtener los mismo colaboradores, asimismo el bajo desempeño de la tarea, dentro de la cual se configuran la contribución a las organizaciones, las capacidades y conocimientos que repercuten en el logro y el cumplimiento de las metas ya plasmadas, seguidamente el bajo desempeño contextual, el que tiene que ver con las conductas que, contribuyen a la mejora del ambiente psicológico y/o social y/o organizacional en que el trabajo se realiza y ayudan a conseguir los objetivos organizacionales.

Este hecho es causado por la falta de una el talento humano, el cual comprende una serie de procesos que tienen el objetivo de atraer, retener y fidelizar a quienes trabajan dentro de una organización. Por otro lado, la falta de motivación, el estrés y la ansiedad, así como también, el miedo, el mobbing, la falta de autoestima con sensaciones de incapacidad personal, el propio clima de trabajo, o los cambios organizacionales, entre otros que aquejan los problemas ya señalados.

Consecuentemente, este hecho trae consigo pérdidas tanto económicas como financieras, seguidamente, pérdidas de ingresos, ambiente pesado, y la baja productividad laboral, el cual tiene mucho que ver con el delicado balance entre las necesidades de la empresa y las expectativas de los trabajadores.

Libertad y desarrollo (2023), en donde se refiere que, el alcance del plan de implementación de gestión de rendimiento será ejecutado según se detalla a continuación:

Tabla 1
Órganos y/o orgánicas

Año	Órgano / unidad orgánica	Cantidad	%
2021	Unidad de Recursos Humanos Oficina de Planeamiento y Presupuesto Dirección de Infraestructura Educativa Oficina de Administración Unidad de Abastecimiento Unidad de Finanzas	6	60%
2022	Dirección Ejecutiva Dirección de Gestión de Proyectos Dirección de Infraestructura Educativa Oficina de Asesoría Jurídica Oficina de Planeamiento y Presupuesto Oficina de Tecnologías de Información Oficina de Administración Unidad de Abastecimiento Unidad de Finanzas Unidad de Recursos Humanos	10	100%
2023	Dirección Ejecutiva Dirección de Gestión de Proyectos Dirección de Infraestructura Educativa Oficina de Asesoría Jurídica Oficina de Planeamiento y Presupuesto Oficina de Tecnologías de Información Oficina de Administración Unidad de Abastecimiento Unidad de Finanzas Unidad de Recursos Humanos	10	100%

Nota: https://peip-eb.gob.pe/Repositorio/PTE/Planeamiento-y-Organizacion/Informacion-Adicional/03-PLAN-De_Implementacion_de_Gestion_de_Rendimiento_2021-2023.pdf

La negociación del reajuste del sector público de diciembre del 2022 fue compleja debido a que la inflación anual alcanzó un histórico 13,3% y las remuneraciones del sector

público habían sido reajustadas en un 6,1% en diciembre del 2021. El reajuste es escalonado, con un aumento del 12% para las remuneraciones del sector público cuyos sueldos brutos no superen los \$2.200.000, mientras que para los sueldos superiores se contempla un monto fijo de \$264.000, para los cuales se acordó un reajuste promedio del 4% en agosto del 2023, complementando a final de año el incremento del 12%. Esta modalidad de reajuste salarial escalonado beneficia en mayor medida a las rentas más bajas y se viene aplicando desde el año 2015. Sin embargo, este tipo de reajuste aumenta los riesgos de que se generen situaciones indeseadas en la escala salarial, subiendo el riesgo de corrupción y afectando la contratación del sector público y su tan buscada modernización [1]. En resumen, el reajuste del sector público para diciembre de 2022 es del 12% para sueldos brutos menores a \$2.200.000 y un monto fijo de \$264.000 para sueldos superiores con un reajuste promedio del 4% en agosto del 2023.

A nivel nacional, Condori (2022) en Chanchamayo menciona que, se debe conocer con mayor detalle que sus características, situación y comportamiento actual aseguran su aplicabilidad y viabilidad de los procesos propuestos para contribuir con la mejora de la competitividad de los pequeños agricultores. Asimismo, Quispicusi y Mendoza (2020) en Cusco refiere que, si se mejora la gestión del talento humano, este podría mejorar la rentabilidad de la Cooperativa.

Aunque el estrés a nivel mundial alcanzó en 2020 cifras récord, no todas las regiones del mundo experimentaron los mismos niveles. Según Gallup, los trabajadores de Estados Unidos y Canadá registraron los niveles más altos de estrés diario a nivel global (57%), mientras que, en Europa Occidental, el estrés disminuyó al 39%, cuando en 2019 era del 46%.

Los resultados de la encuesta ya mencionada, indican que 54% de las personas dijo padecer problemas psicológicos debido al estrés y 53% expresó tener efectos físicos.

Entre los impactos psicológicos más importantes se encuentran la angustia e irritabilidad (65%), ansiedad (62%), falta de motivación (51%), insomnio (48%) y falta de concentración (40%). Por su parte, los problemas físicos más frecuentes son: dolores de cabeza (73%), cansancio constante y prolongado (55%), malestar estomacal/gastritis/colitis (44%), tensión o dolores musculares (42%) y cambio en el peso sin aparentes causas (22%).

Lozano y Forero (2020) mencionan la importancia de un buen clima laboral en las empresas y cómo la psicología positiva puede implementar habilidades para mejorar dicho clima, a través de la satisfacción y plenitud que experimenta el trabajador al realizar sus tareas asignadas. Una de estas habilidades es la implementación del engagement en el entorno laboral. Por otro lado, Alarcón y Frías (2019) en Ecuador destacan que la alta gerencia debe satisfacer a los clientes internos para lograr su compromiso y pertenencia en la organización, lo que se traducirá en una producción más limpia y un consumo social más sano. Además, estos clientes internos replicarán estas acciones en la sociedad. En resumen, ambas investigaciones resaltan la importancia de un buen clima laboral y cómo la alta gerencia puede implementar estrategias para lograr compromiso y pertenencia de los trabajadores en la organización, lo que se traducirá en una producción más limpia y un consumo social más sano.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El proyecto de investigación se desarrolló en el Gobierno Regional de Junín, ubicado en el Jr. Loreto N° 363, Huancayo.

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo que abarcó el desarrollo de la presente investigación fue el año 2023. Durante este año, se llevaron a cabo diversas actividades y análisis relacionados con el tema de investigación.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática:

Talento humano

Vallejo (2016) refiere que

El talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa, asimismo permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores, con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador, que se constituye en el capital más importante de la empresa. (p.16)

Desempeño laboral

Bautista et al. (2020), menciona que “El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones” (p.114).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023?
2. ¿Qué relación existe entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023?
3. ¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023?

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación social

La investigación tendrá un impacto directo en el Gobierno Regional de Junín y en otras entidades que deseen aplicar los resultados de la investigación. Proporcionará información relevante sobre las variables estudiadas, lo que permitirá una mejor gestión del talento humano y un clima laboral adecuado para los trabajadores. Esto se traducirá en un mayor desarrollo profesional y motivación para los trabajadores, lo que a su vez contribuirá al cumplimiento de las metas y objetivos establecidos dentro del Gobierno Regional. En última instancia, la población en general se beneficiará de la investigación, ya que se espera que los resultados contribuyan a una mejor gestión del sector público y a una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos.

1.4.2 Justificación teoría

La investigación que se está llevando a cabo generará reflexión y discusión sobre el talento humano y el desempeño laboral, y se basará en los resultados y conclusiones obtenidos durante el proceso de investigación. Según Vallejo (2016), el talento humano requiere de una serie de acciones para reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, así como formar una base de datos

confiable para la toma de decisiones. Es importante que los colaboradores se sientan comprometidos con la empresa y tengan sentido de pertenencia para lograr la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. La investigación se enfoca en el Gobierno Regional de Junín y se destaca que no se deben esperar problemas graves en el desempeño laboral para preocuparse por los colaboradores, ya que esto también perjudica a la población en general.

1.4.3 Justificación metodológica

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se elaborarán dos instrumentos para medir las variables de estudio. Antes de su aplicación en la muestra poblacional, estos instrumentos serán revisados por tres expertos, quienes son docentes universitarios con grados académicos de magister. Además, estos instrumentos han pasado la prueba estadística de confiabilidad y validez, lo que permitirá determinar el nivel de relación que existe entre las variables y dimensiones estudiadas. Este método es útil para los investigadores y puede ser empleado por otros investigadores para crear nuevos métodos de investigación. En resumen, la investigación utilizará dos instrumentos para medir las variables de estudio y estos instrumentos serán revisados por expertos para garantizar su confiabilidad y validez. Este método puede ser utilizado por otros investigadores para crear nuevos métodos de investigación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023.
2. Establecer la relación que existe entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023.
3. Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes nacionales

Salazar (2023) presento el artículo científico titulado **“Vocación de servicio y desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del Perú”**.

El presente artículo tuvo como objetivo determinar la relación entre la vocación de servicio y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Huancavelica (Perú) - 2022. Se basó en el enfoque cuantitativo, investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, el tamaño de la muestra fue 150 servidores públicos, para la obtención de datos se empleó la técnica encuesta y el cuestionario como el instrumento el mismo que fue validado mediante juicio de expertos. Los resultados descriptivos señalan que el 22.7 % de los servidores públicos poseen vocación de servicio baja, 56.7 % medio y el 20.6 % alta, mientras, los resultados inferenciales indican que, según la prueba de Rho de Spearman el coeficiente de relación entre las variables del estudio es $Rho=0,812$, nivel de significancia $0,000 < 0,05$ y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Se concluyó que, existe una evidencia que permite aseverar que pocos servidores públicos de dicha entidad poseen vocación de servicio en un nivel alto y, además, a mayor práctica de vocación de servicio habrá mayor desempeño laboral del servidor público del Gobierno Regional de Huancavelica.

Prado (2019) la tesis **“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018”**. Para optar el grado académico de maestro en administración en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018; es una investigación de tipo descriptiva que se manejó mediante un diseño correlacional y se vislumbró a determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018. Según los resultados analizados de forma especializada por expertos y contrastada se concluyó que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018; con un nivel de correlación positiva de 0,934. Por lo tanto, tomando en consideración el coeficiente de variabilidad ($r^2= 0,872$) se tiene que el Desempeño laboral está determinado en un 87,2% por la Gestión de talento humano en el Gobierno Regional de Ayacucho, 2018.

Marcelo (2019) presento la tesis titulada **“Gestión De Talento Humano Como Herramienta Competitiva En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Gobierno Regional Pasco, 2017”**. En la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, para optar el grado de maestro.

Tuvo como objetivo explicar la influencia de la gestión del talento humano como herramienta competitiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco, se realizó el trabajo teniendo en cuenta en enfoque mixto, el tipo de investigación es aplicada con una muestra de 159 trabajadores de tipo conglomerado o racimos, la población fue agrupada en conjuntos de niveles como son Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Nombrados y Funcionarios. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que fue validado por un juicio de expertos. Con la finalidad del procesamiento de la información se utilizó el programa SPSS versión 22. La

validez y confiabilidad del cuestionario fueron realizadas según el Alfa de Cronbach y los resultados fueron 0,894; por tanto, son fiables y consistentes. Se aplicó el Chi Cuadrado es 0,003, significa que es menor 0,05 lo que significa que existe una correlación positiva alta, por tanto, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en el Gobierno Regional Pasco.

Acuña y Acuña (2018) El trabajo de investigación desarrollado **“Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios – 2018”**. En la UCV, para optar el grado académico de maestra en gestión pública.

Cuyo objetivo principal planteado es determinar cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, para el presente estudio se tomó como población a ochenta personas que laboran en esta institución, de las cuales se seleccionó de manera estratificada a la mitad es decir que se consideró a cuarenta trabajadores. Este es un trabajo descriptivo correlacional ya que dentro de su proceso de estudio se efectuó cómo la primera variable influye sobre la segunda variable, de tal manera que se llegó a determinar que el 90,0% de los encuestados opto por responder que la gestión del potencial humano en esta entidad se efectúa de manera regular, por otro lado se llegó a obtener también que el desempeño laboral en el área de administración de la dirección regional Madre de Dios es regular, esto debido a que el 95,0% de los encuestados lo afirmo de esa manera, a pesar que en esta entidad se dan factores de motivación este fue el sentir de estos trabajadores. Así mismo en esta indagación se pudo comprobar nuestra hipótesis general en el que se llegó a concluir que existe

una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, que para este proceso se recurrió a utilizar el estadístico Tau b de Kendall, llegándose a encontrar un coeficiente de alta correlación de 0,838, acompañado con una significatividad muy apreciativa ya que el P valor encontrado fue menor que el de alfa, es decir que en dicha tabla de contingencia se obtuvo $0,000 < 0,05$, demostrando que el estudio tiene significatividad.

Burneo (2017) presento la investigación **“La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Gobierno Regional De Tacna – 2017”**. En la Universidad Privada de Tacna, para optar el grado académico de maestro en administración y dirección de empresas.

El presente trabajo de investigación se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2017; con el fin de elaborar un modelo de gestión de recursos humanos por competencias. El tipo de investigación utilizado fue básica – correlacional, de diseño no experimental. La población objeto de estudio fueron los 317 trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, cuya muestra análisis de estudio considerada fue de 174 personas; recopilando información a través de encuestas. La investigación concluye en que SÍ existe relación entre ambas variables, en la cual el Desempeño Laboral es influenciado directamente por la Gestión del Talento Humano, dado un valor significativo Sig = 0.000, y con un coeficiente “r” de 0.792. Este último valor, indica que la relación existente entre las mismas es relativamente fuerte. Todo esto nos da a entender que, en el Gobierno Regional de Tacna, la provisión y desarrollo

de sus recursos humanos, es un factor determinante en los comportamientos, habilidades y metas en base a resultados de sus trabajadores, que se encuentran enmarcados en su Plan Estratégico Institucional.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Curiel (2022) la tesis “**Gestión De Talento Humano En El Desempeño Laboral De Los Centros De Desarrollo Infantiles Del Instituto Colombiano De Bienestar Familiar De Riohacha Detc**”. En la Universidad de la Guajira, trabajo presentado como requisito para optar al título de Magister en Administración de Empresas.

Cuyo objetivo se encuentra enfocado en analizar la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha. Basándose en la recolección de información de constructos relacionados con las variables, permitiendo el desarrollo de fundamentos teóricos y antecedentes que sirvieran de aporte referencial. La investigación es de tipo aplicada, explicativa y transversal, con un enfoque cuantitativo, recolectando información en un tiempo específico, donde la población estuvo conformada por 529 personas distribuidas en los distintos Centros de Desarrollo Infantiles del Distrito de Riohacha, la muestra probabilística estableció a 224 trabajadores, en los cuales se emplearon las variables de estudio. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron basada en un cuestionario con preguntas afirmativas constituidas por 22 ítems en escala de Likert (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca). El cuestionario brindo la información suficiente relacionada con las variables de estudio junto a sus dimensiones e indicadores, los cuales fueron sometidos a validación por expertos en el tema, obteniendo un nivel de confianza de alfa

Cronbach del 0,96%. La aplicación del instrumento en la muestra seleccionada permitió dar a conocer los puntos de vista por parte de los trabajadores encuestado, logrando analizar de tal manera los métodos de desarrollo, los factores que influyen en el desempeño laboral, para establecer recomendaciones para el mejoramiento continuo de los Centros de Desarrollo Infantiles en el Distrito de Riohacha.

Parrales et al. (2022) la revista titulada **“Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos”**.

El objetivo del presente artículo fue establecer la gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las Haciendas Bananeras de la Provincia de Los Ríos. La metodología estuvo compuesta por las modalidades paradigmáticas cualitativa y cuantitativa, el tipo de investigación fue de carácter descriptivo, métodos que se aplicaron: histórico – lógico, analítico – sintético e Inductivo y deductivo; técnicas empleadas, encuestas y como Herramientas: cuestionario de preguntas, computadora, impresora, hojas, tecnología existente. Para el alcance del trabajo se tuvo como base el cumplimiento de los objetivos, el sustento teórico, metodológico y técnico; cuyos resultados de ser puestos en la práctica servirán para la efectiva gestión de talento humano y de esta manera obtener la eficiencia laboral en las empresas agrícolas dedicadas a esta actividad.

Lozano y Forero (2020) en su tesis **“Estrategias del engagement para el clima laboral”**, para optar el título profesional de Psicóloga, UCB Colombia.

Dentro de esta investigación como base principal se habla de la importancia de establecer en las organizaciones una de las estrategias más importantes como lo es el engagement para formar un buen clima laboral, donde las personas engaged se señalan por ser proactivos, energéticos y presentan un buen nivel de compromiso y están involucrados con su trabajo que es lo que buscan todas las organizaciones

para tener en su talento humano. De acuerdo con lo anterior la investigación tiene como propósito analizar las definiciones de documentos científicos y de varios autores donde nos hablan de temas muy importantes como lo es el engagement en el clima laboral, por ende, con esta estrategia se puede potenciar un buen rendimiento productividad en la empresa. Concluye que, la importancia de un buen clima laboral en las empresas, de este mismo modo como desde un principio la psicología positiva implementa habilidades para la mejora del clima laboral, mediante la satisfacción y plenitud que presente el trabajador en el momento de realizar sus tareas asignadas. Una de las habilidades que presenta la psicología positiva es la implementación del engagement en el entorno laboral.

Pérez, (2018) en su tesis **“Percepciones del personal directivo frente al proceso de gestión administrativa, como apoyo al cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño (UAN)”**. Para optar el grado de Magister en Evaluación y Aseguramiento de la calidad de la Educación, Universidad Antonio Nariño, Bogotá Colombia.

La metodología empleada en la investigación fue de enfoque cualitativo, no experimental transversal. Se concluye, esta investigación desarrollo su estudio basado en la planeación, administración, y control. Ahora bien, para responder al planteamiento y a la pregunta de investigación, este análisis se realizará desde dos perspectivas, una desde las percepciones del personal directo frente a la gestión administrativa y otra frente al apoyo de esta a los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño.

Grimaldos, (2018) en su tesis **“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S”**, para optar el grado de Magíster en Gerencia en Tentó Humano, Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.

La investigación tuvo como objetivo general definir los conceptos de clima laboral y desempeño laboral, y crear una encuesta que incluyera características para medir ambos conceptos. La investigación fue de tipo cuantitativo y de nivel descriptivo. Se concluye que la encuesta está diseñada para identificar el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de la empresa, y se planeó aplicarla en el punto de venta Éxito Colina. Sin embargo, debido a la disponibilidad de las operaciones y el tiempo de investigación, no se implementó. En resumen, la investigación tuvo como objetivo definir los conceptos de clima laboral y desempeño laboral y crear una encuesta para medirlos, pero no se aplicó debido a limitaciones de tiempo y disponibilidad de operaciones en el punto de venta Éxito Colina.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1 Variable 1: Talento humano

2.2.1.1 Teoría

Ramírez et al. (2019) refiere que:

La teoría de talento humano es una corriente de pensamiento que se enfoca en el desarrollo y gestión de los recursos humanos en las organizaciones, con el objetivo de maximizar el potencial y desempeño de los empleados.

La teoría de talento humano se enfoca en el desarrollo y gestión del talento de los empleados en una organización. Algunas de sus principales características son:

1. El talento es considerado como un recurso estratégico: La teoría de talento humano reconoce que el talento de los empleados es un recurso valioso y estratégico para el éxito de la organización.

2. La gestión del talento es un proceso continuo: La gestión del talento no se limita a la selección y contratación de empleados, sino que también implica su desarrollo y retención a largo plazo.
3. Se enfoca en el potencial de los empleados: La teoría de talento humano se enfoca en el potencial de los empleados y busca desarrollar sus habilidades y conocimientos para maximizar su desempeño.
4. Promueve la participación y colaboración: La teoría de talento humano fomenta la participación activa de los empleados en la organización y promueve la colaboración entre ellos para lograr objetivos comunes.
5. Se basa en la retroalimentación constante: La teoría de talento humano se basa en la retroalimentación constante para identificar áreas de mejora y desarrollar planes de acción para mejorar el desempeño de los empleados.

2.2.1.2. Conceptualización

Vallejo (2016) menciona que

El talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa, asimismo permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores, con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador, que se constituye en el capital más importante de la empresa. (p.16)

Las empresas necesitan aprender a:

- ✓ Desprenderse del temor que produce lo desconocido.
- ✓ Romper paradigmas y empezar por el cambio interiormente.

- ✓ Innovar constantemente.
- ✓ Comprender la realidad y enfrentar el futuro.
- ✓ Entender el negocio, la misión, la visión de la empresa.

Agudelo (2018) refiere que

Cuando se habla de formación del talento humano es necesario hacer alusión a la gestión administrativa, cuya área al interior de una organización le corresponde realizar todas las actividades conducentes al logro de los objetivos organizacionales. Fayol (1916) denominaba a ésta como la función administrativa, encargada de desarrollar el programa de acción general de la empresa, que involucra la puesta en práctica del famoso proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. (p.118-119)

Agudelo (2018) menciona que

La dirección de talento humano centrada en una visión holística, con una capacidad de decisión similar a las otras áreas funcionales de la organización y con una clara orientación estratégica, pues participa de la toma de medidas estratégicas y de su implementación, además de ejercer las funciones tradicionales (reclutamiento, selección, contratación, inducción, socialización, capacitación y desarrollo del personal); roles determinantes como la gestión del conocimiento, el aseguramiento de la calidad de vida laboral, la promoción tanto interna como externa de los colaboradores y la integración de las familias de los colaboradores en los programas de bienestar. (p.119)

Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización, estos son:

- **Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.**
- **Proporcionar competitividad a la organización.**

- **Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas.**
- **Incrementar la satisfacción en el trabajo.**
- **Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.**
- **Administrar y generar cambios.**
- **Mantener políticas éticas y de transparencia.**
- **Sinergia.**
- **Diseñar el trabajo individual y en equipo.**
- **Recompensar a los talentos.**
- **Evaluar su desempeño.**

Aspectos:

Vallejo (2016 p.30), refiere que los aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual son:

- Conocimiento
- Habilidades
- Juicio
- Actitud

2.2.1.3. Dimensiones

D1: Conocimiento

Vallejo (2016), menciona que “Es decir, es el resultado de aprender a aprender de forma continua” (p.30).

Según Recursos Humanos: La gestión del conocimiento es una disciplina dentro de los recursos humanos y de la gestión empresarial moderna que permite a las empresas

mejorar en sus planteamientos estratégicos, facilita la optimización para sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo.

Ventajas de la gestión del conocimiento:

- Mejorando la información y el conocimiento estimula la participación de los empleados.
- Mejora la atención a los clientes.
- Crea y potencia la cultura empresarial: permite integrar la organización y facilita una imagen de marca fuerte.
- Reduce los problemas de alta rotación.
- Mejoran el rendimiento y calidad con una reducción de costes.
- Mejora y promueve la fluidez de la comunicación entre departamentos y profesionales.
- Mejora la calidad en productos y servicios.
- Promueve el aprendizaje y el desarrollo profesional de los empleados.
- Contribuye a la toma acertada de decisiones.

D2: Habilidades

Vallejo (2016), nos dice que “Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado” (p.30).

El concepto de habilidades de talento humano se refiere a las capacidades, conocimientos y competencias que poseen las personas en una organización y que son relevantes para el desempeño de sus funciones y tareas laborales.

Las habilidades de talento humano que se buscan en un empleado pueden variar dependiendo de la empresa y del puesto de trabajo en cuestión. Sin embargo, algunas de las habilidades más valoradas en general son:

1. Comunicación efectiva: la capacidad de transmitir información de manera clara y concisa, así como escuchar y comprender a los demás.
2. Trabajo en equipo: la habilidad para colaborar con otros y trabajar en conjunto para lograr objetivos comunes.
3. Adaptabilidad: la capacidad de ajustarse a situaciones nuevas y cambiantes, y ser flexible ante los cambios.
4. Resolución de problemas: la habilidad para identificar y solucionar problemas de manera eficiente y efectiva.
5. Liderazgo: la capacidad de influir en otros y guiarlos hacia el logro de objetivos.
6. Pensamiento crítico: la habilidad para analizar información y tomar decisiones informadas.

Es importante destacar que estas habilidades no son las únicas valoradas en un empleado, pero sí son fundamentales para el éxito en muchos puestos de trabajo.

D3: Juicio

Vallejo (2016), nos dice que “Se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades” (p.30).

El juicio de talento humano se refiere a la evaluación que se realiza sobre las habilidades, conocimientos y aptitudes de una persona para desempeñar una determinada función o trabajo.

Existen varios métodos para llevar a cabo un juicio de talento humano, algunos de los más comunes son:

1. Evaluación de desempeño: se evalúa el rendimiento del empleado en su puesto de trabajo, se miden sus habilidades, conocimientos y competencias.

2. Entrevistas: se realizan entrevistas personales para conocer más sobre las habilidades, conocimientos y experiencia del candidato.
3. Pruebas psicométricas: se aplican pruebas para medir habilidades cognitivas, emocionales y de personalidad.
4. Evaluación de referencias: se consultan referencias laborales anteriores del candidato para conocer su desempeño previo.

Es importante recordar que cada empresa puede tener sus propios métodos y criterios para llevar a cabo un juicio de talento humano, y que la selección del método adecuado dependerá de las necesidades específicas de la organización y del puesto a cubrir.

D4: Actitud

Vallejo (2016), ostenta que “Se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización” (p.30).

El concepto de actitud de talento humano se refiere a la disposición mental y emocional que tienen los individuos para desempeñar una tarea o trabajo específico. Esta actitud puede influir en la calidad y eficiencia del trabajo realizado.

La actitud de talento humano se refiere a la disposición o forma de pensar y actuar de los empleados de una empresa. Para medir la actitud de talento humano en una empresa, se pueden utilizar diferentes métodos, tales como:

1. Encuestas de satisfacción laboral: se pueden realizar encuestas para conocer la opinión de los empleados sobre su trabajo, ambiente laboral y la empresa en general.
2. Observación directa: los supervisores pueden observar el comportamiento y actitud de los empleados en su trabajo diario.

3. Evaluaciones de desempeño: se pueden utilizar evaluaciones de desempeño para medir el rendimiento de los empleados y su actitud hacia el trabajo.

Es importante tener en cuenta que la medición de la actitud de talento humano en una empresa no es una tarea fácil, ya que es un concepto subjetivo y puede variar según la percepción de cada persona.

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1 Teoría

Bautista et al. (2020) mencionan que: La teoría de desempeño laboral es un conjunto de ideas y modelos que buscan explicar cómo se puede mejorar el rendimiento de los empleados en una organización.

La teoría del desempeño laboral se enfoca en comprender cómo los empleados pueden mejorar su rendimiento en el trabajo. Algunos de los principales modelos de esta teoría son:

1. Modelo de Expectativa: este modelo sugiere que los empleados se esfuerzan más cuando creen que sus esfuerzos serán recompensados de manera justa.
2. Modelo de Equidad: este modelo se basa en la idea de que los empleados comparan su trabajo y su compensación con los de otros trabajadores, y si perciben una desigualdad, pueden reducir su rendimiento.
3. Modelo de Reforzamiento: este modelo se centra en cómo las recompensas y los castigos pueden influir en el comportamiento del empleado.
4. Modelo de Competencia Social: este modelo se enfoca en cómo las interacciones sociales entre los empleados pueden influir en su rendimiento.

Es importante tener en cuenta que estos modelos son solo algunas de las teorías que existen sobre el desempeño laboral y que cada empresa puede aplicar diferentes estrategias para mejorar el rendimiento de sus empleados.

2.2.2.2. Conceptualización

Bautista et al. (2020), menciona que

El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. Asimismo, el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y el desempeño contextual coadyuvan al desempeño contextual. (p.114)

Chiavenato (2007), menciona que “El desempeño laboral comprende el cumplimiento del empleado conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos organizacionales” (p. 236).

2.2.2.3. Dimensiones

D1: Desempeño de la tarea

Bautista et al. (2020), nos mencionan que “El desempeño de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están

incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a las organización directa o indirecta” (p.115).

La definición de desempeño de la tarea se refiere a cómo un empleado realiza sus tareas y responsabilidades asignadas en el trabajo.

El desempeño de la tarea se puede medir de diversas maneras, dependiendo del tipo de tarea y los objetivos que se quieran alcanzar. Algunas formas comunes de medición incluyen:

1. Evaluación del cumplimiento de los objetivos: Se puede medir el desempeño de la tarea evaluando si se han cumplido los objetivos establecidos previamente. Por ejemplo, si el objetivo era completar una tarea en un plazo determinado, se puede medir el desempeño evaluando si la tarea se completó dentro del plazo establecido.
2. Evaluación de la calidad del trabajo: Se puede medir el desempeño de la tarea evaluando la calidad del trabajo realizado. Por ejemplo, si se trata de una tarea creativa, se puede evaluar la originalidad y la calidad del trabajo.
3. Evaluación del rendimiento: Se puede medir el desempeño de la tarea evaluando el rendimiento del trabajador. Por ejemplo, se puede medir el número de tareas completadas en un período determinado o el tiempo que se tarda en completar una tarea.

Es importante tener en cuenta que la medición del desempeño de la tarea debe ser justa y objetiva, y tener en cuenta las circunstancias en las que se realiza el trabajo.

D2: Comportamiento contraproducente

Bautista et al. (2020), ostenta que “Se denominan comportamientos contraproducentes a los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones y que son de beneficio para el trabajador” (p.116).

El comportamiento contraproducente se refiere a cualquier acción o conducta que tiene consecuencias negativas o no deseadas en el individuo o en su entorno.

El comportamiento contraproducente se refiere a cualquier acción o comportamiento que tiene un efecto negativo en el individuo o en la organización en la que se encuentra. Algunos de los diferentes tipos de comportamiento contraproducente son:

1. Sabotaje: cuando un individuo realiza acciones para dañar la reputación o el trabajo de otra persona o de la organización en general.
2. Incumplimiento: cuando un individuo no cumple con sus responsabilidades laborales o no sigue las políticas y procedimientos establecidos.
3. Absentismo: cuando un individuo no asiste al trabajo regularmente o llega tarde con frecuencia.
4. Comportamiento agresivo: cuando un individuo utiliza la violencia física o verbal para intimidar o dañar a otros.
5. Comportamiento de chismorreos: cuando un individuo difunde información falsa o confidencial sobre otros compañeros de trabajo.

Es importante que las organizaciones identifiquen y aborden estos comportamientos contraproducentes para mantener un ambiente laboral saludable y productivo.

D3: Desempeño contextual

Bautista et al. (2020), nos dice que “El desempeño contextual son comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones” (p.116).

El desempeño contextual se refiere a la capacidad de un individuo para adaptarse y desempeñarse efectivamente en diferentes situaciones y contextos laborales.

El desempeño contextual se refiere a las acciones y comportamientos de un empleado que van más allá de las tareas específicas de su trabajo y que contribuyen al funcionamiento general de la organización. Se refiere a cómo un empleado se adapta al entorno laboral, se relaciona con sus compañeros de trabajo y muestra iniciativa para mejorar el ambiente de trabajo.

Medir el desempeño contextual en el trabajo puede ser un desafío, ya que implica evaluar aspectos cualitativos y subjetivos. Sin embargo, existen algunas estrategias que se pueden utilizar:

1. Evaluación de colegas: Pedir a los compañeros de trabajo que evalúen el desempeño contextual de un empleado puede proporcionar una perspectiva objetiva y completa.

2. Evaluación del supervisor: El supervisor directo puede evaluar el desempeño contextual del empleado basándose en su observación directa y en la retroalimentación recibida de otros miembros del equipo.
3. Encuestas de clima laboral: Realizar encuestas periódicas para evaluar el clima laboral y la percepción de los empleados sobre el desempeño contextual puede proporcionar información valiosa.
4. Revisiones de desempeño: Incluir preguntas específicas sobre el desempeño contextual en las revisiones regulares de desempeño puede ayudar a evaluar y dar seguimiento a este aspecto.

Es importante recordar que el desempeño contextual puede variar según la cultura organizacional y las expectativas específicas de cada empresa. Por lo tanto, es recomendable adaptar las estrategias de medición a las necesidades y características particulares de cada organización.

2.3. Marco conceptual (variables y dimensiones)

Talento humano

Busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa.

Conocimiento

Resultado de aprender a aprender de forma continua.

Habilidades

Aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones.

Juicio

Se trata de saber analizar la situación y el contexto.

Actitud

Permite alcanzar objetivos y metas.

Desempeño laboral

Acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulse el crecimiento de las empresas.

Desempeño de la tarea

Con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas.

Comportamiento contraproducente

Actos deliberados que se dan de manera voluntaria que busca perjudicar a las organizaciones.

Desempeño contextual

Son comportamientos espontáneos e individuales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis general

Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023.

3.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023.
2. Existe relación directa entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023.
3. Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023.

3.3 Variables (definición conceptual y operacional)

Variable 1: Talento humano

Vallejo (2016 p.16) menciona que

El talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa, asimismo permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores, con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador, que se constituye en el capital más importante de la empresa. (p.16).

Variable 2: Desempeño laboral

Bautista et al. (2020), menciona que

El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. Asimismo, el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y el desempeño contextual coadyuvan al desempeño contextual. (p.114)

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 1: Talento humano	<p>Vallejo (2016 p.16) menciona que El talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa, asimismo permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores, con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador, que se constituye en el capital más importante de la empresa. (p.16)</p> <p>Vallejo (2016 p.30), refiere que los aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual son:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Conocimiento 	<p>Se elaboro un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: conocimiento, habilidades, juicio y actitud.</p>	Conocimiento	Conocimiento práctico	Cuestionario	Ordinal
				Conocimiento de actividades		
				Competencia de hacer algo		
			Habilidad	Aplicación del conocimiento		
				Problemas o situaciones		

	<ul style="list-style-type: none"> o Habilidades o Juicio o Actitud 			<p>Transformar el conocimiento en resultados</p>		
			Juicio	Análisis de la situación		
				Análisis crítico		
				Definición de prioridades		
			Actitud	Alcanzar metas		
				Superar metas		
				Asumir riesgos		

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Definición operacional	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 2: Desempeño laboral	<p>Bautista et al. (2020), menciona que</p> <p>El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. Asimismo, el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y el desempeño contextual coadyuvan al desempeño contextual. (p.114)</p>	<p>Se elaboro un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea, comportamiento contraproducente y desempeño contextual.</p>	Desempeño de la tarea	Logro de las tareas	Cuestionario	Ordinal
				Capacidades y conocimientos		
				Contribución a las organizaciones		
			Comportamiento contraproducente	Actos deliberados		
				Perjudicar a las organizaciones		
				Beneficio para el trabajo		
			Desempeño contextual	Comportamientos espontáneos		
				Puestos de trabajo		
				Funcionamiento de organizaciones		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de la investigación.

4.1.1 Método general

Científico:

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) refieren que “Es el camino a seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas que nos permiten alcanzar un resultado o un objetivo” (p.23).

4.1.2 Método específico

Valderrama y Jaimes (2019), mencionan que se utiliza el método hipotético deductivo ya que:

El proceso hipotético-deductivo es un enfoque utilizado en la investigación científica. Comienza con la observación de casos particulares, lo que lleva a identificar un problema. A través de la inducción, se desarrolla una teoría que busca explicar este problema. (p.255)

4.2. Tipo de la investigación.

Básica:

Para Valderrama y Jaimes (2019), mencionan que “Pretende incrementar el conocimiento de un área en concreto, sin esperar aplicaciones a corto o mediano plazo” (p.250).

4.3. Nivel de investigación.

Hernández et al. (2010) mencionan que:

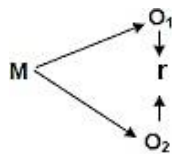
El nivel de la investigación será correlacional porque asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia. (p. 93)

4.4. Diseño de investigación.

No experimental:

Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) refieren que “Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.174).

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

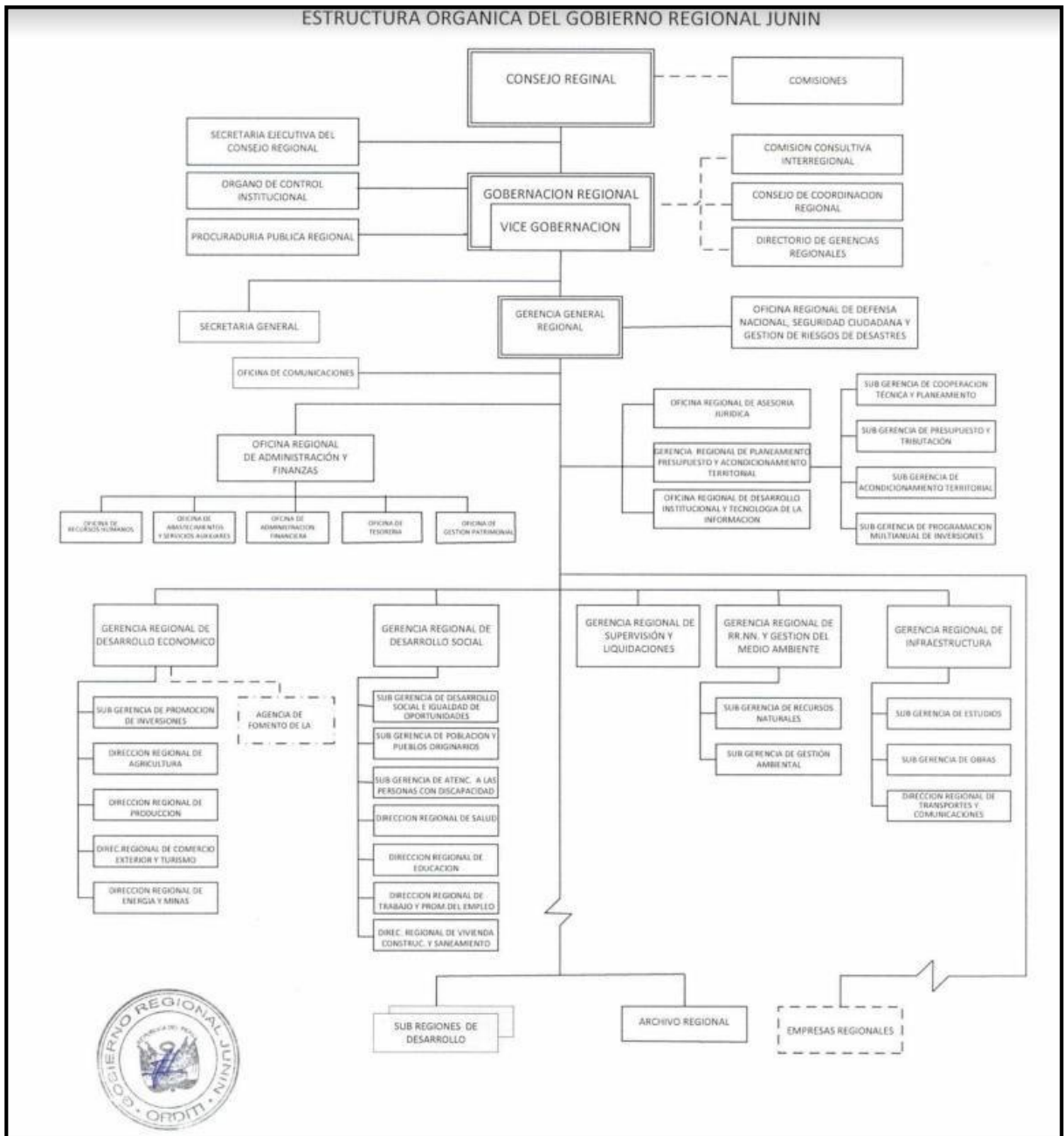
4.5. Población y muestra.

4.5.1. Población

La población para Carrasco (2016) “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 236). Nuestra población es censal ya que se aplica todos los elementos

que constituya la población y finita porque es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificados por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total. Es decir que el número de valores que la componen tienen un fin, la cual está conformada por 196 trabajadores del Gobierno Regional de Junín ubicado en el Jr. Loreto N° 363, Huancayo, tal como se detalla en la siguiente figura y tabla:

Figura 1
Organigrama del Gobierno Regional de Junín



Nota:
http://www.regionjunin.gob.pe/ver_documento/id/GRJ02140421330363bc0014c2d485e58997743e31.pdf/

Tabla 2
Población

RESUMEN CUANTITATIVO DEL CUADRO PARA ASIGNACION DE PERSONAL						
ENTIDAD: GOBIERNO REGIONAL JUNIN						
ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS (2)	FUNCIONARIOS	CLASIFICACION (2)				TOTAL
		DIRECTIVOS	PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR	
SECRETARIA EJECUTIVA DEL CONSEJO REGIONAL	1			1		2
PRESIDENCIA REGIONAL	2					2
OFICINA REGIONAL DE CONTROL INSTITUCIONAL	1	1	4	2		8
PROCURADORIA PUBLICA REGIONAL	1		1			2
GERENCIA GENERAL REGIONAL	1			3		4
SECRETARIA GENERAL	1	1		2	2	6
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	1			2		3
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	1	2	1	3		7
OFICINA DE ADMINISTRACION FINANCIERA	1	3	5	3		12
OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	1	2	4	2	9	18
OFICINA DE GESTION PATRIMONIAL	1	1		2		4
OFICINA REGIONAL DE COMUNICACIONES	1			2	3	6
GERENCIA REGIONAL DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	1			1		2
SUB GERENCIA DE COOPERACION TECNICA Y PLANEAMIENTO	1	1	1	1		4
SUB GERENCIA DE ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	1	1	1			3
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO Y TRIBUTACION	1	1	1	2		5
SUB GERENCIA DE INVERSION PUBLICA	1	1	2	2		6
OFICINA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA	1	1	1	1		4
OFICINA REGIONAL DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y TECNOLOGIA DE LA INFORMACION	1	2	1	3		7
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO ECONOMICO	1			1		2

SUB GERENCIA DE PROMOCION DE INVERSIONES	1	2	2	1		6
GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	1			1		2
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1	1	3			5
SUB GERENCIA DE DESARROLLO HUMANO	1	1	1	1		4
GERENCIA REGIONAL DE RECURSOS NATURALES Y GESTION DEL MEDIO AMBIENTE	1			1		2
SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES	1	1	3			5
SUB GERENCIA DE DEFENSA CIVIL	1	1	1	2		5
GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA	1			1		2
SUB GERENCIA DE ESTUDIOS	1		4	2		7
SUB GERENCIA DE OBRAS	1	1	2	2		6
SUB GERENCIA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	1	2	2	3		8
SUB GERENCIA DE DESARROLLO TARMA	1	2	1	1	1	6
SUB GERENCIA DE DESARROLLO YAULI	1	2	3	2		8
SUB GERENCIA DE DESARROLLO JUNIN	1	1		1		3
SUB GERENCIA DE DESARROLLO CHANCHAMAYO	1	1		2		4
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SATIPO	1	2		1		4
SUB GERENCIA DE DESARROLLO JAUJA	1	1	1	1		4
SUB GERENCIA DE DESARROLLO CONCEPCION	1	1	1	1		4
SUB GERENCIA DE DESARROLLO CHUPACA	1	1	1	1		4
TOTAL	40	37	47	57	15	196

Nota: Portal de transparencia Junín

4.5.2. Muestra

Probabilístico:

Hernández Sampieri & Mendoza Torres, (2018), refieren que:

La selección de una muestra para la investigación se realiza mediante un proceso aleatorio o mecánico de las unidades de muestreo o análisis. Esto significa que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser

seleccionados para la muestra. Para obtener una muestra representativa, es necesario definir las características de la población y el tamaño de la muestra. La selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo o análisis garantiza que la muestra sea representativa de la población y que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a la población en su conjunto. (p.175)

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Valor de la población

Z = Valor crítico correspondiente un coeficiente

p = Proporción proporcional de ocurrencia de un evento

q = Proporción proporcional de no ocurrencia de un evento

E = Error muestral

$$n = \frac{Z^2 N p q}{E^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Cálculo de la fórmula

(N= 196)

Z= para un nivel de confianza del 95% =1.96

p= 0.5

q= 0.5

E= 5% = 0.05

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5 \times 196}{0.05 \times 0.05 (196-1) + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5} = 130$$

La muestra lo representan 130 trabajadores del Gobierno Regional de Junín.

Dentro de los criterios de inclusión se encuentran los trabajadores que se muestra en la tabla número 1, quienes tienen conocimientos de nuestras variables de estudio y quienes quieran ser partícipes de nuestra investigación.

Dentro de los criterios de exclusión se encuentran los demás trabajadores que no tienen mucho conocimiento sobre nuestras variables de estudio y aquellos trabajadores que no desean ser partícipes de nuestra investigación.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Encuesta:

Carrasco (2016), manifiesta que “Es una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (p. 314).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario:

Hernández Fernández y Baptista (2014) ostentan que “Explica el proceso para elaborar un instrumento de medición y las principales alternativas para recolectar datos,

(Se basa en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, sus preguntas pueden ser auto administrados, entrevista personal o telefónica, vía internet)” (p. 196).

4.6.3. Validez y confiabilidad

4.6.3.1 Validez

La prueba de validez de contenido se lleva a cabo de manera separada en tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. Esto implica evaluar la adecuación y pertinencia de los ítems o preguntas en relación con el objetivo y el tema de investigación. Además, se verifica la relevancia de los ítems para medir las variables o conceptos de interés. Por último, se evalúa la claridad y comprensión de los ítems para asegurar que sean entendibles por los participantes de la investigación. Estos tres aspectos son fundamentales para garantizar la validez del contenido de los instrumentos utilizados en la investigación (Valderrama & Jaimes, 2019 p.270).

4.6.3.2 Confiabilidad

(Valderrama & Jaimes, 2019) refieren que

Para evaluar la confiabilidad de la encuesta, se utiliza una prueba piloto que debe ser aplicada a un mínimo de 30 sujetos encuestados con características similares a la muestra. Los resultados de esta prueba piloto deben ser almacenados en una base de datos para su posterior análisis estadístico. El análisis estadístico utilizado en este caso es el Alfa de Cronbach, que es adecuado para escalas de medición ordinales. El objetivo de este análisis es determinar la consistencia interna de los ítems o preguntas de la encuesta, lo que permite evaluar la fiabilidad y calidad de los resultados obtenidos (p.265).

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En la investigación se utilizarán dos tipos de estadística: la estadística descriptiva y la estadística inferencial. La estadística descriptiva se empleará para describir y resumir los datos obtenidos, y se utilizarán distribuciones de frecuencia, tablas y gráficos para presentar los resultados de manera clara y comprensible. La estadística inferencial, por otro lado, se utilizará para hacer inferencias o generalizaciones sobre la población a partir de los datos obtenidos en la muestra. Para ello, se realizarán pruebas de normalidad para verificar si los datos siguen una distribución normal, y se emplearán técnicas de correlación y pruebas de hipótesis para analizar las relaciones entre las variables y hacer inferencias sobre la población.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación se basa en un conjunto de normas éticas y legales que regulan la actividad científica. Estas normas incluyen el Reglamento de Ética, el Reglamento de Investigación y el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de CCAACC - UPLA. El reglamento se fundamenta en la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Peruana Los Andes.

La actividad investigativa se rige por principios éticos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la facultad de CCAACC - UPLA. Estos principios guían el comportamiento ético de los investigadores. Además, se establecen normas de redacción científica utilizando el estilo de la norma APA para Ciencias Sociales.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

5.1.1 Análisis de resultados

Tabla 3

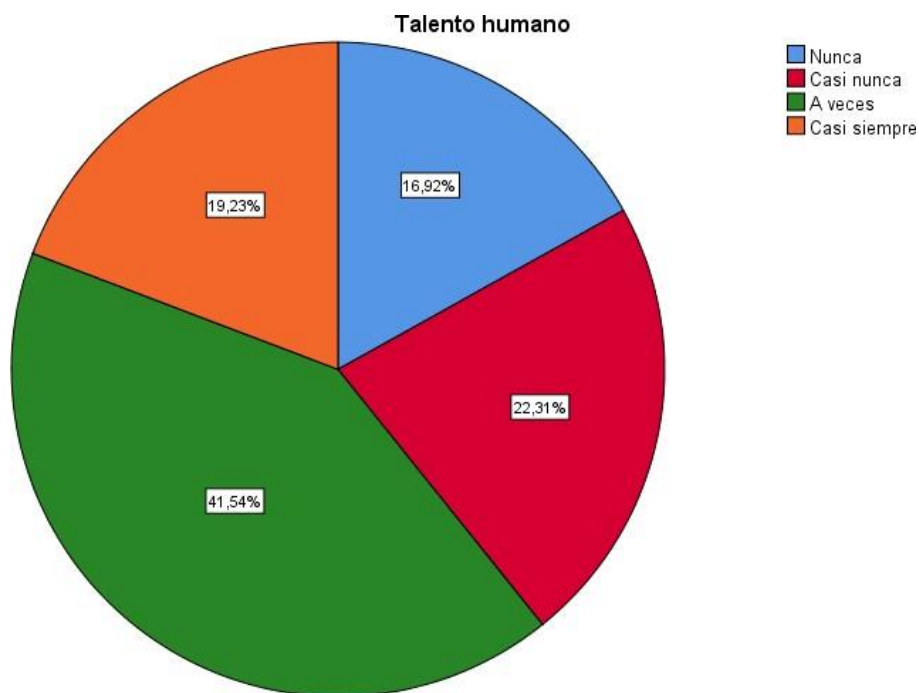
Variable talento humano

Valido	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre
F	22	29	54	25
%	16,9	22,3	41,5	19,2

Nota: Elaboración propia SPSS

Figura 2

Variable talento humano



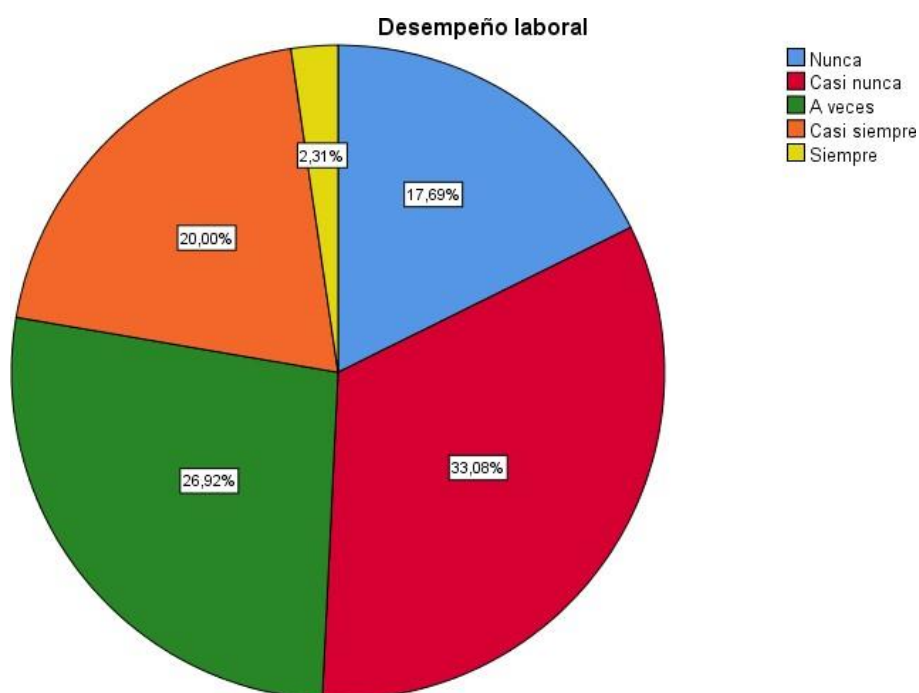
De la tabla en mención se pudo mencionar que la mayoría de los encuestados, mencionaron que a veces existió un adecuado talento humano.

Tabla 4
Dimensión desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	23	17,7
	Casi nunca	43	33,1
	A veces	35	26,9
	Casi siempre	26	20,0
	Siempre	3	2,3
	Total	130	100,0

Nota: Elaboración propia SPSS

Figura 3
Dimensión desempeño laboral



Es así que se mencionó que la mayoría de los encuestados manifestaron que casi nunca existió un desempeño laboral, esto porque la entidad no maneja estrategias.

5.2 Contratación de hipótesis

5.2.1 Hipótesis general

1 Planteamiento de Hipótesis General:

Ho: Hipótesis nula.

HI: Hipótesis alterna.

2 Establecer el nivel de significancia:

Significancia 5%

3 Seleccionar estadístico de prueba:

RS

4 Valor de $p= 0,000$

Se acepto la HI: “Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023”. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman “r” = ,991

5 Toma de decisiones

El talento humano mejora el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023.

Tabla 5
Correlación

		Correlaciones	
		Talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,991**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

5.2.1 Hipótesis específica 1:

1 Planteamiento de Hipótesis General:

Ho: Hipótesis nula.

HI: Hipótesis alterna.

2 Establecer el nivel de significancia:

Significación 0,05

3 Seleccionar estadístico de prueba:

- RS
- 4 Valor de p= 0,000**
Se rechaza la Ho y se aceptó la HI: “Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023”. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman “r” = ,986
- 5 Toma de decisiones**
El talento humano mejora el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023.

Tabla 6
Correlación

Correlaciones			Talento humano	Desempeño de la tarea
Rho de Spearman	Talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,986**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	130	130

5.2.2 Hipótesis específica 2:

- 1 Planteamiento de Hipótesis General:**
Ho: Hipótesis nula.
HI: Hipótesis alterna.
- 2 Establecer el nivel de significancia:**
Significancia 0,05
- 3 Seleccionar estadístico de prueba:**
Rho de Spearman
- 4 Valor de p= 0,000**
Se aceptó la HI: “Existe relación directa entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023”. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman “r” = ,995
- 5 Toma de decisiones**
El talento humano mejora el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023.

Tabla 7
Correlación

		Correlaciones	
		Comportamiento contraproducente	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,995**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

5.2.3 Hipótesis específica 3:

1 Planteamiento de Hipótesis General:

Ho: Hipótesis nula.

HI: Hipótesis alterna.

2 Establecer el nivel de significancia:

Nivel de Significancia (alfa) $\alpha = 5\% = 0,05$

3 Seleccionar estadístico de prueba:

Rho de Spearman

4 Valor de p= 0,000

Lectura del p-valor:

Con una probabilidad de error de 0,000 menor que el 0,05, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir: “Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023”. Asimismo, se puede evidenciar una relación positiva muy alta corroborado con el estadístico rho de Spearman “r” = ,987

5 Toma de decisiones

El talento humano mejora el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023.

Tabla 8
Correlación

		Correlaciones	
		Talento humano	Desempeño contextual
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,987**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	130	130

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con la utilización del software estadístico SPSS versión 25, se realizó el análisis de los resultados obtenidos en la investigación y se llevó a cabo la contrastación de las hipótesis planteadas. El SPSS versión 25 permitió realizar diversas técnicas estadísticas para analizar los datos, como pruebas de significancia, análisis de correlación, pruebas de comparación de medias, entre otros. Estas técnicas ayudaron a evaluar la relación entre las variables y determinar si existían diferencias significativas entre los grupos o condiciones estudiadas. Gracias al análisis realizado con el SPSS, se pudo obtener evidencia empírica para respaldar o refutar las hipótesis planteadas en la investigación. Esto proporciona una base objetiva para tomar conclusiones y tomar decisiones informadas.:

El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín en el año 2023. Al realizar el análisis estadístico correspondiente, se encontró que existe una relación directa entre estas dos variables, lo que significa que a medida que aumenta el talento humano, también aumenta el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín. La hipótesis nula, que afirmaba que no existía relación entre el talento humano y el desempeño laboral, fue rechazada con una probabilidad de error menor al 0,05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna, que afirmaba que sí existe una relación directa entre estas dos variables. Además, se encontró que la relación entre el talento humano y el desempeño laboral es muy alta, con un estadístico rho de Spearman " r " = 0,991. Esto indica que la relación es positiva y fuerte.

En el primer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre el talento humano y el desempeño de la tarea. Los resultados indican que existe una relación directa y muy alta entre estas dos variables, lo que significa que a medida que aumenta el talento humano, también aumenta el desempeño de la tarea. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,986 confirma esta relación positiva y fuerte.

En el segundo objetivo específico, se buscó determinar la relación entre el talento humano y el comportamiento contraproducente. Los resultados indican que también existe una relación directa y muy alta entre estas dos variables, lo que significa que a medida que aumenta el talento humano, disminuye el comportamiento contraproducente. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,995 confirma esta relación positiva y fuerte.

En el tercer objetivo específico, se buscó determinar la relación entre el talento humano y el desempeño contextual. Los resultados indican que existe una relación directa y muy alta entre estas dos variables, lo que significa que a medida que aumenta el talento humano, también aumenta el desempeño contextual. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,987 confirma esta relación positiva y fuerte.

La discusión de resultados presentada en la investigación menciona varias tesis y estudios relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral en diferentes contextos. Estos estudios brindan apoyo y respaldo a los hallazgos obtenidos en la investigación del Gobierno Regional de Junín en el año 2023.

Por ejemplo, el estudio realizado por Condori (2022) sobre la gestión de recursos humanos en mypes del sector cafetalero de Chanchamayo concluye que es importante conocer en detalle las características y comportamiento actual de las organizaciones para aplicar procesos que contribuyan a mejorar su competitividad. Esto respalda la idea de que el talento humano tiene un impacto directo en el desempeño laboral. Además, los estudios de Prado (2019) sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ayacucho, Del Valle (2018) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Luis, Burneo (2017) sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Tacna, y Medina (2017) sobre el desempeño laboral en la municipalidad provincial del Santa, Chimbote, también respaldan la relación positiva entre el talento humano y el desempeño laboral. Estos estudios proporcionan evidencia adicional de que existe una relación directa y positiva entre el talento humano y el desempeño laboral en diferentes contextos organizacionales. Los resultados obtenidos en la investigación del Gobierno Regional de Junín en el año 2023 son consistentes con los hallazgos anteriores y refuerzan la importancia de la gestión del talento humano para lograr un buen desempeño laboral. En conclusión, los resultados de la investigación del Gobierno Regional de Junín en el año 2023 se respaldan con estudios previos que demuestran la relación directa y positiva entre el talento humano y el desempeño laboral. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y la mejora del desempeño en diferentes organizaciones.

El talento humano juega un papel importante en el desempeño laboral del gobierno regional de Junín. La investigación plantea el problema de la evaluación clásica del desempeño

laboral de los trabajadores y propone una evaluación más integral que tenga en cuenta el talento humano, con el objetivo de mejorar la gestión del personal y la eficiencia de la organización.

En este sentido, la gestión del talento humano en el gobierno regional de Junín podría incluir la identificación de las habilidades, conocimientos y competencias del personal, así como también la implementación de estrategias para fomentar el desarrollo y la formación continua. De esta manera, se podría mejorar el desempeño laboral del personal y, por ende, la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

En conclusión, el talento humano es un factor clave en el desempeño laboral del gobierno regional de Junín y su gestión adecuada puede contribuir significativamente a mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

CONCLUSIONES

1. La investigación realizada en el Gobierno Regional de Junín en 2023 concluye que existe una relación directa y positiva entre el talento humano y el desempeño laboral. Esto significa que a medida que aumenta el talento humano, también aumenta el desempeño laboral en la organización. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,991 confirma esta relación positiva y fuerte.
2. Los resultados de la investigación también demuestran que existe una relación directa y positiva entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín en 2023. Esto implica que a medida que aumenta el talento humano, mejora el desempeño de las tareas asignadas. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,986 respalda esta relación positiva y alta.
3. La investigación evidencia una relación directa y positiva entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín en 2023. Esto significa que a medida que aumenta el talento humano, disminuye el comportamiento contraproducente en la organización. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,995 respalda esta relación positiva y alta.
4. Los resultados de la investigación también indican que existe una relación directa y positiva entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín en 2023. Esto implica que a medida que aumenta el talento humano, mejora el

desempeño contextual en la organización. El estadístico rho de Spearman " r " = 0,987 respalda esta relación positiva y alta.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia tomar medidas para fortalecer y desarrollar aún más el talento humano en la organización. Esto puede incluir programas de capacitación y formación, así como estrategias de reclutamiento y retención de personal altamente calificado. Al invertir en el desarrollo del talento humano, es probable que se mejore aún más el desempeño laboral y se logren mejores resultados en el Gobierno Regional de Junín.
2. Se recomienda a la gerencia realizar un seguimiento constante de los indicadores de desempeño y comportamiento en el Gobierno Regional de Junín, a fin de identificar cualquier problema o área de mejora y tomar las medidas necesarias para abordarlos de manera oportuna.
3. Se recomienda a la gerencia implementar estrategias de gestión del talento humano que promuevan la motivación, el desarrollo y la satisfacción laboral. Esto puede incluir programas de capacitación y desarrollo personalizados, evaluaciones de desempeño regulares, retroalimentación constructiva y oportunidades de crecimiento profesional.
4. Se recomienda a la gerencia implementar estrategias de gestión del talento humano que promuevan el desarrollo y la satisfacción laboral, así como la alineación entre las habilidades del personal y las tareas asignadas. También es importante fomentar un ambiente laboral positivo y colaborativo que promueva la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el reconocimiento del desempeño sobresaliente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, Q. C., & Acuña, Q. C. I. (2018). Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de dios—2018 [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33440/acu%c3%b1a_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agudelo, O. B. E. (2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Bautista, C. R., Cienfuegos, F. R., & Aguilar, P. E. J. (2020). 109El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Burneo, A. R. R. (2017). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA – 2017 [UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA].
https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/485/Burneo_Alvaron_Renato.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, D. S. (2016). Metodología de la Investigación Científica (Décima). San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato. (2007). Administración de los recursos humanos. McGraw-Hill.
- Curiel, N. Y. (2022). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS CENTROS DE DESARROLLO INFANTILES DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR DE RIOHACHA DETC [UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA].
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/494/GESTI%c3%>

93N%20DE%20TALENTO%20HUMANO%20EN%20EL%20DESEMPE%20c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Grimaldos, A. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN CARGOS OPERATIVOS DE LA EMPRESA RESTCAFE S.A.S. Universidad Cooperativa de Colombia.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). Metodología de la investigación (5a ed). McGraw-Hill.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la Investigación (6°). MacGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. MCGRAW-HILL.

Libertad y desarrollo. (2023). SOBRESUELDOS: ¿CAMINO A REPETIR LA HISTORIA?

Lozano, B. P., & Forero, R. E. (2020). ESTRATEGIAS DEL ENGAGEMENT PARA EL CLIMA LABORAL [Universidad Cooperativa de Colombia].
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20199/1/2020_estrategias_engagement_clima.pdf

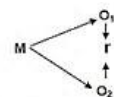
Marcelo, M. L. E. (2019). GESTIÓN DE TALENTO HUMANO COMO HERRAMIENTA COMPETITIVA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO, 2017 [UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/877/1/T026_04073758_M.pdf

Parrales, C. V., Aguirre, S. M., Andrade, V. P., & Ledesma, Á. G. D. (2022). Gestión de talento humano para la Eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2179>

- Pérez, L., Apolinario. (2018). Percepciones del personal directivo frente al proceso de gestión administrativa, como apoyo al cumplimiento de los procesos misionales de la Universidad Antonio Nariño (UAN) [Universidad Externado de Colombia]. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/812/1/CCA-spa-2018-Percepciones_del_personal_directivo_frente_al_proceso_de_gestion_administrativa.pdf
- Prado, C. P. (2019). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional de Ayacucho, 2018. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4612/TM%20AD-Gp%20P84%202019%20-%20Prado%20Chavez%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4612/TM%20AD-Gp%20P84%202019%20-%20Prado%20Chavez%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, I. R., Espindola, A. C., Ruíz, I. G., & Hugueth, M. A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167#:~:text=A1%20respecto%2C%20se%20puede%20decir,alcanzar%20con%20%C3%A9xito%20esas%20estrategias.
- Salazar, T. D. (2023). Vocación de servicio y desempeño laboral de los servidores públicos de un gobierno regional del Perú. *Gestionar revista de empresa y gobierno*. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.003>
- Valderrama, M. S., & Jaimes, V. C. (2019). El desarrollo de la tesis (1°). San Marcos E.I.R.L.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023	Variable 1: Talento humano Dimensiones: D1: Conocimiento D2: Habilidad D3: Juicio D4: Actitud	De un enfoque cuantitativo. Con un método científico. De tipo aplicada. Con un nivel correlacional De un diseño no experimental. Esquema:
¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: D1: Desempeño de la tarea D2: Comportamiento contraproducente	 <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>
¿Qué relación existe entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023	D3: Desempeño de la tarea D2: Comportamiento contraproducente D3: Desempeño contextual	
¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023		

Población: 196
Muestra: 130
Técnica: Encuesta.
Instrumento: Cuestionario

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 1: Talento humano	<p>Vallejo (2016) menciona que El talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa, asimismo permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajador, con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador, que se constituye en el capital más importante de la empresa. (p.16)</p> <p>Vallejo (2016 p.30), refiere que los aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual son:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Conocimiento 	<p>Se elaboro un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: conocimiento, habilidades, juicio y actitud.</p>	Conocimiento	Conocimiento práctico	Cuestionario	Ordinal
				Conocimiento de actividades		
				Competencia de hacer algo		
			Habilidad	Aplicación del conocimiento		

	<ul style="list-style-type: none"> o Habilidades o Juicio o Actitud 			<p>Transformar el conocimiento en resultados</p>		
			<p>Juicio</p>	<p>Análisis de la situación</p>		
				<p>Análisis crítico</p>		
				<p>Definición de prioridades</p>		
			<p>Actitud</p>	<p>Alcanzar metas</p>		
				<p>Superar metas</p>		
				<p>Asumir riesgos</p>		

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Definición operacional	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 2: Desempeño laboral	Bautista et al. (2020), menciona que El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. Asimismo, el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y el desempeño contextual coadyuvan al desempeño contextual. (p.114)	Se elaboro un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea, comportamiento contraproducente y desempeño contextual.	Desempeño de la tarea	Logro de las tareas	Cuestionario	Ordinal
				Capacidades y conocimientos		
				Contribución a las organizaciones		
			Comportamiento contraproducente	Actos deliberados		
				Perjudicar a las organizaciones		
				Beneficio para el trabajo		
			Desempeño contextual	Comportamientos espontáneos		
				Puestos de trabajo		
				Funcionamiento de organizaciones		

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nº	Escala de Likert	
Variable 1: Talento humano	D1: Conocimiento	Conocimiento práctico	¿Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos?	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	
		Conocimiento de actividades	¿El talento humano permite tener nuevos conocimientos a fin de cumplir con los objetivos establecidos?	2		
			¿Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permiten el cumplimiento de metas?	3		
		Competencia de hacer algo	¿El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos?	4		
			¿La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas?	5		
				¿El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral?		6
		Aplicación de conocimiento	de	¿La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores?		7
				¿Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad?		8
		D2: Habilidad	Problemas o situaciones	¿El involucramiento con los trabajadores deviene del talento humano?		9
			Transformar el conocimiento en resultados	¿La transformación de los conocimientos en los resultados permiten el cumplimiento de las metas?		10
		D3: Juicio	Análisis de la situación	¿El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones?		11

D4: Actitud	Análisis crítico	¿El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas?	12
	Definición de prioridades	¿La definición de prioridades conlleva a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores?	13
	Alcanzar metas	¿La entidad llega a cumplir sus metas al 100%?	14
	Superar metas	¿La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores?	15
	Asumir riesgos	¿La entidad asume sus riesgos y determina una solución instantánea?	16

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	N.º	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	D1: Desempeño de la tarea	Logro de las tareas	¿El desempeño laboral se relaciona con la el talento humano?	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			¿Considera Ud., que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene?	2	
		Capacidades y conocimientos	¿A su parecer Ud., cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones?	3	
			¿Las capacidades y conocimientos tienen que ver con la formación profesional?	4	
		Contribución a las organizaciones	¿La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas?	5	
			¿El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos?	6	
	D2: Comportamiento contraproducente	Actos deliberados	¿Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas?	7	
			¿El comportamiento contraproducente deviene de las actitudes de los colaboradores?	8	
		Perjudicar a las organizaciones	¿Alguna vez un colaborador perjudico a la entidad?	9	
		Beneficio para el trabajo	¿Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de sus labores?	10	
	D3: Desempeño contextual	Comportamientos espontáneos	¿El comportamiento espontáneo tiene que ver con el talento humano?	11	
			¿Considera que el desempeño contextual está relacionado al espacio que tienen los colaboradores?	12	

			¿El comportamiento espontaneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad?	13	
		Puestos de trabajo	¿La entidad genera más puestos de trabajo?	14	
		Funcionamiento de organizaciones	¿La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas?	15	
			¿El funcionamiento de organizaciones deviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del área de trabajo?	16	

Anexo 4: Instrumento de medición

Encuesta para evaluar el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2022, se ha elaborado este cuestionario, el cual pretende recabar información pertinente para tener datos fehacientes en la ejecución de la tesis. Su asistencia consiste en responder a las preguntas con la mayor veracidad, la encuesta es anónima, gracias por su colaboración.

<u>Nunca</u>	<u>Casi nunca</u>	<u>A veces</u>	<u>Casi siempre</u>	<u>Siempre</u>
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
01	¿Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos?					
02	¿El talento humano permite tener nuevos conocimientos a fin de cumplir con los objetivos establecidos?					
03	¿Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permiten el cumplimiento de metas?					
04	¿El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos?					
05	¿La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas?					
06	¿El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral?					
07	¿La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores?					
08	¿Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad?					
09	¿El involucramiento con los trabajadores deviene del talento humano?					
10	¿La transformación de los conocimientos en los resultados permiten el cumplimiento de las metas?					

11	¿El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones?					
12	¿El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas?					
13	¿La definición de prioridades conlleva a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores?					
14	¿La entidad llega a cumplir sus metas al 100%?					
15	¿La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores?					
16	¿La entidad asume sus riesgos y determina una solución instantánea?					
17	¿El desempeño laboral se relaciona con la el talento humano?					
18	¿Considera Ud., que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene?					
19	¿A su parecer Ud., cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones?					
20	¿Las capacidades y conocimientos tienen que ver con la formación profesional?					
21	¿La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas?					
22	¿El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos?					
23	¿Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas?					
24	¿El comportamiento contraproducente deviene de las actitudes de los colaboradores?					
25	¿Alguna vez un colaborador perjudico a la entidad?					
26	¿Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de sus labores?					
27	¿El comportamiento espontáneo tiene que ver con la el talento humano?					
28	¿Considera que el desempeño contextual está relacionado al espacio que tienen los colaboradores?					

29	¿El comportamiento espontaneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad?					
30	¿La entidad genera más puestos de trabajo?					
31	¿La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas?					
32	¿El funcionamiento de organizaciones deviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del área de trabajo?					

Anexo 5: Consentimiento informado

Variable 1:

AC ,993

N° 16

Variable 2:

AC ,988

N° 16

Validez del instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



Validez de contenido instrumentos de Investigación

Instrumentos:

a Talento humano

b desempeño laboral

AUTOR:

Bach. Johan Amaris Coronel Llacta

Bach. Kleber Wilfredo Coronel Llacta

HUANCAYO- PERU

2023

ANEXO 1
Carta de presentación

Mg: Walter Jaime Landa León

Presente.-

Asunto: Validación de cuestionario

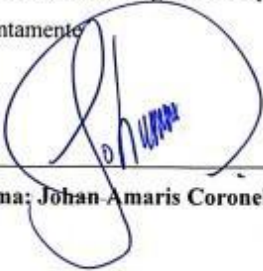
Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente


Firma: Johan Amaris Coronel Llacta


Firma: Kleber Wilfredo Coronel Llacta

ANEXO 1
Carta de presentación

Mg: Percy David Tiza Félix

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

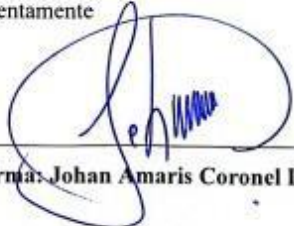
Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, recorro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto, es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente


Firma: Johan Amaris Coronel Llacta


Firma: Kleber Wilfredo Coronel Llacta

ANEXO 1
Carta de presentación

Lic.: Jolvi Leonid Chumbimuni Tenicela

Presente.-

Asunto: Validación de cuestionario

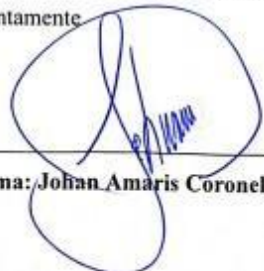
Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, recorro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023, para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente


Firma: Johan Amaris Coronel Llacta


Firma: Kleber Wilfredo Coronel Llacta

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023	Variable 1: Talento humano Dimensiones: D1: Conocimiento D2: Habilidad D3: Juicio D4: Actitud	Enfoque: Cuantitativo Método de investigación: Científico Tipo de investigación: Básico Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental Esquema: Donde: M = Muestra D1 = Dimensiones de la V1 D2 = Dimensiones de la V2 R = Correlación entre ambas variables.
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Objetivos Específicos Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023	Hipótesis Específicas Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño de la tarea en el Gobierno Regional de Junín 2023	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: D1: Desempeño de la tarea D2: Comportamiento to contraproduce	Población: La población estará conformada por 196 trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Muestra: Nuestra muestra será probabilística es decir estará conformada por 130 trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario. Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadística descriptiva: Distribución de frecuencias en tablas y gráficos Estadística inferencial: El estadístico Shapiro Wilk para la determinación de la normalidad.
¿Qué relación existe entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el comportamiento contraproducente en el Gobierno Regional de Junín 2023	D3: Desempeño contextual	
¿Qué relación existe entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023?	Establecer la relación que existe entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023	Existe relación directa entre el talento humano y el desempeño contextual en el Gobierno Regional de Junín 2023		

ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 1: Talento humano	Vallejo (2016) menciona que el talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa, asimismo permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores, con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador, que se constituye en el capital más importante de la empresa. (p.16) Vallejo (2016 p.30), refiere que los aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual son: o Conocimiento o Habilidades o Juicio o Actitud	Se elaboro un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: conocimientos, juicio y actitud.	Conocimiento	Conocimiento práctico	Cuestionario	Ordinal
				Conocimiento de actividades		
			Habilidad	Competencia de hacer algo	Aplicación del conocimiento	Problemas o situaciones

		Transformar el conocimiento en resultados	Análisis de la situación	Análisis crítico	Definición de prioridades	Alcanzar metas	Superar metas	Asumir riesgos
			Juicio		Actitud			

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Definición operacional	Indicadores	Instrumento	Escala de Medición
Variable 2: Desempeño laboral	Bautista et al. (2020), menciona que El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las necesidades que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedentes que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. Asimismo, el desempeño de la tarea, el comportamiento contraproducente y el desempeño contextual coadyuvan al desempeño contextual. (p.114)		Desempeño de la tarea	Logro de las tareas Capacidades y conocimientos Contribución a las organizaciones Actos deliberados	Cuestionario	Ordinal
		Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 16 ítems para medir las siguientes dimensiones: desempeño de la tarea, comportamiento contraproducente y desempeño contextual.	Comportamiento contraproducente	Perjudicar a las organizaciones Beneficio para el trabajo Comportamientos espontáneos Puestos de trabajo		
			Desempeño contextual	Funcionamiento de organizaciones		

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO
Título del instrumento: Talento humano en el Gobierno Regional de Junín 2023

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nº	Escala de Likert	
Variable 1: Talento humano	D1: Conocimiento	Conocimiento práctico	de	¿Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos?	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
				¿El talento humano permite tener nuevos conocimientos a fin de cumplir con los objetivos establecidos?	2	
		Conocimiento de actividades	de	¿Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permiten el cumplimiento de metas?	3	
				¿El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos?	4	
		Competencia de hacer algo	de	¿La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas?	5	
				¿El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral?	6	
	D2: Habilidad	Aplicación de conocimiento	de	¿La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores?	7	
				¿Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad?	8	
		Problemas o situaciones	de	¿El involucramiento con los trabajadores deviene del talento humano?	9	
				¿La transformación de los conocimientos en los resultados permiten el cumplimiento de las metas?	10	
	D3: Juicio	Análisis de la situación	de	¿El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones?	11	
				¿El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas?	12	
	D4: Actitud	Definición de prioridades	de	¿La definición de prioridades conlleva a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores?	13	
				¿La entidad llega a cumplir sus metas al 100%?	14	
		Alcanzar metas	de	¿La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores?	15	
				¿La entidad asume sus riesgos y determina una solución instantánea?	16	

ANEXO 4: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO
Título del instrumento: Desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	N.º	Escala de medición
Variable 2: Desempeño laboral	D1: Desempeño de la tarea	Logro de las tareas	¿El desempeño laboral se relaciona con la el talento humano?	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			¿Considera Ud., que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene?	2	
		Capacidades y conocimientos	¿A su parecer Ud., cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones?	3	
			¿Las capacidades y conocimientos tienen que ver con la formación profesional?	4	
		Contribución a las organizaciones	¿La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas?	5	
			¿El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos?	6	
	D2: Comportamiento contraproducente	Actos deliberados	¿Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas?	7	
			¿El comportamiento contraproducente deviene de las actitudes de los colaboradores?	8	
		Perjudicar a las organizaciones	¿Alguna vez un colaborador perjudico a la entidad?	9	
			¿Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de sus labores?	10	
	D3: Desempeño contextual	Comportamientos espontáneos	¿El comportamiento espontáneo tiene que ver con el talento humano?	11	
			¿Considera que el desempeño contextual está relacionado al espacio que tienen los colaboradores?	12	
	D3: Desempeño contextual	Puestos de trabajo	¿El comportamiento espontaneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad?	13	
			¿La entidad genera más puestos de trabajo?	14	
		Funcionamiento de organizaciones	¿La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas?	15	
			¿El funcionamiento de organizaciones deviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del área de trabajo?	16	

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
REVISTA PROSPECTIVA CONTABLE

CUESTIONARIO

Mediante el presente cuestionario, me presento ante Usted, a fin de que dé respuesta a las preguntas formuladas, esta información relevante servirá para el desarrollo de la tesis titulada: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023, el que permitirá medir las variables de estudio y probar la hipótesis, por tal propósito acudo a Ud. Para que a petando a su buen criterio de respuestas con toda honestidad; quedando agradecida (o) por su intervención,

Instrucciones: Por favor, lea cuidadosamente cada una de las preguntas, y marca una sola respuesta que considere la correcta

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

Consentimiento Informado

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Bach. Johan Amaris Coronel Llacta, y Bach. Kleber Wilfredo Coronel Llacta. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos. Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Título del cuestionario:

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. ¿Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos?					
2. ¿El talento humano permite tener nuevos conocimientos a fin de cumplir con los objetivos establecidos?					
3. ¿Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permiten el cumplimiento de metas?					
4. ¿El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos?					
5. ¿La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas?					
6. ¿El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral?					
7. ¿La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores?					
8. ¿Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad?					
9. ¿El involucramiento con los trabajadores deviene del talento humano?					
10. ¿La transformación de los conocimientos en los resultados permiten el cumplimiento de las metas?					
11. ¿El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones?					

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
12. ¿El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas?					
13. ¿La definición de prioridades conlleva a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores?					
14. ¿La entidad llega a cumplir sus metas al 100%?					
15. ¿La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores?					
16. ¿La entidad asume sus riesgos y determina una solución instantánea?					
17. ¿El desempeño laboral se relaciona con la el talento humano?					
18. ¿Considera Ud., que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene?					
19. ¿A su parecer Ud., cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones?					
20. ¿Las capacidades y conocimientos tienen que ver con la formación profesional?					
21. ¿La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas?					
22. ¿El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos?					
23. ¿Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas?					
24. ¿El comportamiento contraproducente deviene de las actitudes de los colaboradores?					
25. ¿Alguna vez un colaborador perjudico a la entidad?					
26. ¿Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de sus labores?					
27. ¿El comportamiento espontáneo tiene que ver con la el talento humano?					
28. ¿Considera que el desempeño contextual está relacionado al espacio que tienen los colaboradores?					
29. ¿El comportamiento espontaneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad?					
30. ¿La entidad genera más puestos de trabajo?					
31. ¿La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas?					
32. ¿El funcionamiento de organizaciones deviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del área de trabajo?					

Gracias por su colaboración

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Talento humano y desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Walter Jaime Landa León

Formación académica : Magister

Áreas de experiencia profesional : Administración Pública

Tiempo: 15 años actual: 01 año

Institución : Municipalidad Provincial de Huancayo

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido


Walter Jaime Landa León
GERENTE DE INVESTIGACIÓN

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Talento humano.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Conocimiento	«Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos?»	4	4	4	4	4	
	«El talento humano permite tener nuevos conocimientos a fin de cumplir con los objetivos establecidos?»	4	4	4	4	4	
	«Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permiten el cumplimiento de metas?»	4	3	4	4	4	
	«El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos?»	4	4	4	4	4	
	«La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas?»	3	4	4	4	4	
	«El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral?»	4	4	4	4	4	
D2 Habilidad	«La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores?»	4	4	4	4	4	
	«Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad?»	4	4	4	4	4	
	«El involucramiento con los trabajadores deviene del talento humano?»	4	4	4	4	4	
	«La transformación de los conocimientos en los resultados permiten el cumplimiento de los metas?»	4	4	4	4	4	
D3 Juicio	«El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones?»	4	3	4	4	4	
	«El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas?»	4	4	4	4	4	
	«La definición de prioridades conlleva a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores?»	4	4	3	4	4	
D4 Actitud	«La entidad logra a cumplir sus metas al 100%?»	4	4	4	4	4	
	«La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores?»	4	4	4	4	4	
	«La entidad asume sus riesgos y determina una solución inmediata?»	4	3	4	4	4	
EVALUACIÓN CRITERIOS	CUALITATIVA POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de Contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Walter Jaime Landa León	Magister	16	Nivel alto

Sello y Firma:


Mg. Walter Jaime Landa León
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 2: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	OBEDIENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Desempeño de la tarea	«El desempeño laboral se relaciona con el talento humano?»	3	4	4	4	4	
	«Considera Ud. que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene?»	4	4	4	4	4	
	«A su parecer Ud. cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones?»	4	3	4	4	4	
	«Las capacidades o conexiones tienen que ver con la formación profesional?»	4	4	4	4	4	
	«La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas?»	4	4	4	4	4	
	«El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos?»	4	4	4	4	4	
D2 Comportamiento contraproducente	«Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas?»	4	4	4	4	4	
	«El comportamiento contraproducente deviene de las actitudes de los colaboradores?»	3	4	4	4	4	
	«Alguna vez un colaborador perjudica a la entidad?»	4	4	4	4	4	
	«Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de un labores?»	4	4	4	4	4	
D3 Desempeño contextual	«El comportamiento espontáneo tiene que ver con el talento humano?»	4	4	4	4	4	
	«Considera que el desempeño contextual esta relacionado al espacio que tienen los colaboradores?»	4	4	4	4	4	
	«El comportamiento espontáneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad?»	4	3	4	4	4	
	«La entidad presta más puestos de trabajo?»	4	4	4	4	4	
	«La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas?»	4	4	4	4	4	
	«El funcionamiento de organizaciones deviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del área de trabajo?»	4	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CRITERIOS	CUALITATIVA POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de Contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Walter Jaime Landa León	Magister	16	Nivel alto

Sello y Firma:


Mg. Walter Jaime Landa León
CORRENTE DE ADMINISTRACIÓN

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Talento humano y desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Percy David Tiza Félix

Formación académica : Maestro/Magister

Áreas de experiencia profesional : Administración Pública

Tiempo: 08 años actual: 01 año

Institución : Gobierno Regional de Junín

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Mg. Percy David Tiza Félix
 DIRECTOR REGIONAL DE PLANEACIÓN,
 PRESUPUESTO Y ASESORIA
 TERRITORIAL
 GOBIERNO REGIONAL

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Talento humano.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Conocimiento	„Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos”	3	4	4	4	4	
	„El talento humano permite tener nuevas concepciones a fin de cumplir con los objetivos establecidos”	4	4	4	4	4	
	„Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permitir el cumplimiento de metas”	4	4	4	4	4	
	„El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos”	4	4	4	4	4	
	„La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas”	4	4	4	4	4	
	„El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral”	4	3	4	4	4	
	„La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores”	4	4	4	4	4	
D2 Habilidad	„Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad”	4	4	4	4	4	
	„El involucramiento con los trabajadores, deviene del talento humano”	4	4	4	4	4	
	„La transformación de los conocimientos en los resultados, permiten el cumplimiento de las metas”	4	4	4	4	4	
	„El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones”	4	4	4	4	4	
D3 Juicio	„El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas”	4	4	4	4	4	
	„La definición de prioridades confiere a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores”	4	4	4	4	4	
D4 Actividad	„La entidad logra cumplir sus metas al 100%”	4	4	4	4	4	
	„La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores”	4	4	4	4	4	
	„La entidad asume sus riesgos y determina una solución instantánea”	3	4	4	4	4	
EVALUACION CRITERIOS	CUALITATIVA POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital
 Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de Contenido
 Cuadro I
 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Percy David Tiza Félix	Maestro	16	Nivel alto

Sello y Firma:

Mg. Percy David Tiza Félix
 DIRECTOR REGIONAL DE RECURSOS HUMANOS
 PRESUPUESTO Y ACOMPAÑAMIENTO
 TERRITORIAL
 GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 2: Desempeño laboral

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	ADHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1 Desempeño de la tarea	„El desempeño laboral se relaciona con la el talento humano“	4	3	4	4	4	
	„Considero U.d. que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene“	4	4	4	4	4	
	„A su parecer U.d. cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones“	4	4	4	4	4	
	„Las capacidades y conocimientos tienen que ver con la formación profesional“	3	4	4	4	4	
	„La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas“	4	4	4	4	4	
	„El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos“	3	4	4	4	4	
D2 Comportamiento contraproducente	„Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas“	4	4	4	4	4	
	„El comportamiento contraproducente deviene de las actitudes de los colaboradores“	4	4	4	4	4	
	„Alguna vez un colaborador perjudico a la entidad“	3	4	4	4	4	
	„Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de sus labores“	4	4	4	4	4	
D3 Desempeño contextual	„El comportamiento espontaneo tiene que ver con el talento humano“	4	4	4	4	4	
	„Considero que el desempeño contextual esta relacionado al espacio que tienen los colaboradores“	4	4	4	4	4	
	„El comportamiento espontaneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad“	3	4	4	4	4	
	„La entidad genera mas puestos de trabajo“	4	4	4	4	4	
	„La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas“	4	4	4	4	4	
	„El funcionamiento de organizaciones deviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del area de trabajo“	4	4	4	4	4	
EVALUACION CRITERIOS	CUALITATIVA POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital
 Evaluación final por el experto: por criterios y items, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de Contenido
 Cuadro 1
 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
Percy David Tiza Félix	Maestro	16	Nivel alto

Sello y Firma:

Ag. Percy David Tiza
 GOBIERNO REGIONAL DE MANIZALES
 PRESIDENTE Y ALTERNOS
 DEPARTAMENTO DE RISARALDA

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos "Talento humano y desempeño laboral" que hace parte de la investigación: Talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional de Junín 2023. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Jolvi Leonid Chumbimuni Tenicela
Formación académica : Licenciado en Administración
Áreas de experiencia profesional : Administración Pública
Tiempo: 04 años actual: 01 año
Institución : Gobierno Regional de Junín

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido



Jolvi Leonid Chumbimuni Tenicela
 LIC. ADMINISTRACIÓN
 CORLAD N° 35118

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 1: Talento humano.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1 Conocimiento	«Los trabajadores que demuestran habilidades al momento del trabajo, están en la capacidad de asumir cargos más elevados y complejos?»	4	4	4	4	4	
	«El talento humano permite tener nuevos conocimientos a fin de cumplir con los objetivos establecidos?»	3	4	4	4	4	
	«Los conocimientos y las actividades permiten tener relaciones laborales más accesibles y permiten el cumplimiento de metas?»	4	4	4	4	4	
	«El talento humano permite que la entidad cumpla al 100% con sus metas y objetivos?»	3	4	4	4	4	
	«La competencia de hacer algo permite el cumplimiento de metas?»	4	4	4	4	4	
	«El conocimiento brinda mayor oportunidad laboral?»	4	4	4	4	4	
D2 Habilidad	«La aplicación de conocimientos influye en la competitividad de los trabajadores?»	4	4	4	4	4	
	«Las habilidades permiten tener mayor aplicación de conocimientos dentro de la entidad?»	3	4	4	4	4	
	«El resarcimiento con los trabajadores deviene del talento humano?»	4	4	4	4	4	
	«La transformación de los conocimientos en los resultados permite el cumplimiento de las metas?»	4	4	4	4	4	
D3 Juicio	«El análisis permite dar una opinión accesible a diferentes situaciones?»	4	4	4	4	4	
	«El análisis del talento humano permite el cumplimiento de objetivos y metas?»	3	4	4	4	4	
	«La definición de prioridades conlleva a que el trabajador este bien motivado para el cumplimiento de sus labores?»	4	4	4	4	4	
D4 Actitud	«La entidad logra a cumplir sus metas al 100%?»	3	4	4	4	4	
	«La entidad supera sus metas, motivando a sus colaboradores?»	4	4	4	4	4	
	«La entidad asume sus riesgos y determina una solución exitosa?»	3	4	4	4	4	
EVALUACIÓN CRITERIOS	CUALITATIVA POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de Contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Jolvi Leonid Chumbimunt Tenicela	Licenciado en Administración	16	Nivel alto

Sello y Firma:

Jolvi Leonid Chumbimunt Tenicela
 C.C. ADMINISTRACIÓN
 CORLAD N° 20118

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Cuestionario 2: Desempeño laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1 Desempeño de la tarea	„El desempeño laboral se relaciona con la el talento humano“	3	4	4	4	4	
	„Considera Ud. que el desempeño de la tarea tiene que ver con las responsabilidades que el colaborador tiene“	4	4	4	4	4	
	„A su parecer Ud. cumple con lo estipulado dentro del reglamento de funciones“	4	4	4	4	4	
	„Las capacidades y conocimientos tienen que ver con la formación profesional“	4	4	4	4	4	
	„La contribución a las organizaciones permite el cumplimiento de metas“	4	4	4	4	4	
	„El desempeño de la tarea permite el cumplimiento de los objetivos“	4	4	4	4	4	
	„Los actos deliberados son perjudiciales para el cumplimiento de metas“	4	4	4	4	4	
D2 Comportamiento contraproducente	„El comportamiento contraproducente proviene de las actitudes de los colaboradores“	4	3	4	4	4	
	„Alguna vez un colaborador perjudica a la entidad“	4	4	4	4	4	
	„Los trabajadores tienen beneficios para el cumplimiento de sus labores“	4	4	4	4	4	
	„El comportamiento espontáneo tiene que ver con el talento humano“	4	4	4	4	4	
D3 Desempeño contextual	„Considera que el desempeño contextual está relacionado al espacio que tienen los colaboradores“	4	4	4	4	4	
	„El comportamiento espontáneo permite el cumplimiento de metas y objetivos dentro de la entidad“	4	4	4	4	4	
	„La entidad genera más puestos de trabajo“	3	4	4	4	4	
	„La generación de puestos de trabajo permite el cumplimiento de metas“	4	4	4	4	4	
	„El funcionamiento de organizaciones proviene de las funciones que cumplen los colaboradores dentro del área de trabajo“	4	4	4	4	4	
	EVALUACIÓN CRITERIOS CUALITATIVA POR	4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de Contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado Académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Jolvi Leonid Chumbimuni Tenicela	Licenciado en Administración	16	Nivel alto

Sello y Firma



Anexo 6: Base de datos

Muestra	Talento humano																SUMA Total
	D1: Conocimiento						D2: Habilidad				D3: Juicio			D4: Actitud			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	16	17	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
6	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
8	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18
9	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	19
10	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	19
11	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	19
12	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	21
13	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	21
14	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	21
15	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
16	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
17	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
18	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
19	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
20	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
21	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
22	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	23
23	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	25
24	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	25
25	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
26	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
27	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
28	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
29	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
30	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
31	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32
32	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32
33	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	32
34	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	33

35	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	33
36	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
37	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
38	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
39	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
40	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
41	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
42	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
43	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	34
44	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
45	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
46	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
47	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
48	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
49	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
50	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
51	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	38
52	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
53	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	40
54	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
55	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
56	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
57	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
58	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
59	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
60	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
61	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
62	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
63	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
64	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	41
65	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
66	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
67	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
68	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
69	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
70	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
71	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
72	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
73	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
74	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
75	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
76	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43

77	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
78	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
79	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
80	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
81	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
82	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
83	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
84	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
85	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
86	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	43
87	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	46
88	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	46
89	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	46
90	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	46
91	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
92	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
93	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
94	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
95	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
96	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
97	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
98	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
99	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
100	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
101	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
102	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
103	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
104	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	50
105	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	54
106	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
107	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
108	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
109	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
110	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
111	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
112	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
113	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
114	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
115	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
116	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
117	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56
118	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	56

23	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	18
24	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	24
25	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	24
26	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	24
27	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	25
28	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	25
29	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	25
30	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	26
31	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	26
32	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	26
33	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	26
34	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	26
35	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	27
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	27
37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	27
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	28
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	28
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	29
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	30
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	30
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	30
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	30
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	30
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	31
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	31
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	31
49	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
50	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
51	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
52	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
53	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
54	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
55	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
56	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
57	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
58	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
59	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
60	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	37
61	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38
62	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38
63	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38
64	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38

65	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	38
66	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	39
67	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
68	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
69	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
70	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
71	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
72	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
73	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
74	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
75	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
76	3	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	43
77	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	2	46
78	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	2	48
79	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
80	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
81	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
82	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
83	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
84	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
85	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
86	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	2	49
87	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	50
88	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	50
89	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	50
90	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
91	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
92	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
93	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
94	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
95	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
96	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
97	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	51
98	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	52
99	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	52
100	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	52
101	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	52
102	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	2	58
103	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	59
104	4	3	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	59
105	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	60
106	4	4	4	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	60

Anexo 7: Consentimiento informado

Huancayo, 19 de enero del 2023

SOLICITO: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

SEÑOR SUB DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN

S.S.D

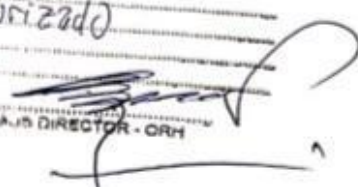
Yo, **JOHAN ARAMIS CORONEL LLACTA**, con DNI N° 44871776 y **KLEBER WILFREDO CORONEL LLACTA** con DNI N° 47149382, bachilleres de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes – UPLA, solicitamos a su digno despacho la **APLICACIÓN DE NUESTROS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION QUE LLEVA POR TITULO "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN 2022"**, y de esta manera optar el título de **LICENCIADOS EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS**.

Sin otro particular me despido de usted y espero la atención de mi solicitud.


 JOHAN ARAMIS CORONEL LLACTA
 DNI. N° 44871776


 KLEBER WILFREDO CORONEL LLACTA
 DNI. N° 47149382



GOBIERNO REGIONAL JUNIN - ORH
 SE HA
 AUTORIZADO

 SUBDIRECTOR - ORH



Oficina de Recursos
Humanos

"AÑO DE UNIDAD PAZ Y DESARROLLO"

DOC	6380242
EXP	4377130

Huancayo, 20 de enero de 2023.

CARTA N° 16 -2023-GRJ/ORAF-ORH.

SR. JOHAN RAMOS CORONEL LLACTA
SR. KLEBER WILFREDO CORONEL LLACTA

Huancayo.-

ASUNTO : AUTORIZO LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

REFERENCIA : DOC: 6380209 EXP:4377130

Tengo el agrado de dirigirme a usted, luego expresarle mis cordiales saludos, y con relación a la solicitud de realizar trabajo de investigación sobre "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE JUNIN 2022." Le comunico que se AUTORIZA la aplicación de los instrumentos de la investigación mencionadas líneas arriba.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

ABOG. LUIS ENRIQUE RIVERA PIZARRO
Sub Director de Recursos Humanos
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

c.c. archivo
LERP/aha

Anexo 8: Fotos









