

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Gestión del talento humano y desempeño laboral del
personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede
Huancayo en tiempos de COVID-19**

Karina Blanca Espinoza Mallque
Jovana Catalina Montalvo Cerron

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesor

Dr. Pedro Gurmendi Parraga

Dedicatoria

A Dios, por sus infinitas bendiciones que me da cada día.

A mí amada familia Humberto, María, Martha y Katherine, por brindarme su apoyo en cada instante.

Jovana.

A mi amada madrecita Florentina, que me guía y cuida desde el cielo.

A mis seres queridos que forman parte de mi vida diaria y que me brindan su apoyo incondicional en esta nueva etapa, permitiéndome escalar un peldaño más en mi carrera profesional.

Karina.

Agradecimiento

A la universidad Continental, por brindarnos las herramientas necesarias para nuestro desarrollo profesional.

Al Dr. Pedro Gurmendi Párraga, por sus aportes y enseñanzas para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

A la Sede Administrativa de la Zona Registral N° VIII – Sede Huancayo, por darnos la oportunidad y las facilidades para desarrollar nuestro tema de investigación.

Jovana y Karina.

2.2.6.	Procesos de la Gestión del Talento Humano.	31
2.2.7.	Importancia del Desarrollo de la Gestión de Talento Humano.	32
2.2.8.	Beneficios del Talento Humano en Relación al Desempeño Laboral.....	32
2.2.9.	Procesos de la Gestión de Talento Humano.	34
2.2.10.	Los principales Procesos de la Administración de Recursos Humanos.	34
2.2.11.	Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.	35
2.2.12.	Definiciones Fundamentales Desempeño Laboral.	36
2.2.13.	Características del Desempeño Laboral.	36
2.2.14.	¿Qué se Considera un Buen Desempeño Laboral?	37
2.2.15.	Principios Fundamentales para Evaluar el Desempeño Laboral.	37
2.2.16.	Cómo se Mide el Desempeño Laboral.	38
2.2.17.	Beneficios de la Evaluación del Desempeño.....	38
2.2.18.	Dimensiones del Desempeño Laboral.....	39
2.3.	Definición de Términos Básicos	40
2.3.1.	Actitud.....	40
2.3.2.	Calidad del Trabajo.....	40
2.3.3.	Capacidad.	41
2.3.4.	Compromiso.	41
2.3.5.	Conocimiento.....	41
2.3.6.	Desempeño Laboral.....	41
2.3.7.	Gestión del Talento Humano.	41
2.3.8.	Habilidad.....	42
2.3.9.	Liderazgo y Trabajo en Equipo.	42
2.3.10.	Motivación	42
Capítulo III	Hipótesis y Variables.....	43
3.1.	Hipótesis.	43
3.1.1.	Hipótesis General.	43
3.1.2.	Hipótesis Específicas.....	43
3.1.3.	Definición Conceptual de la Variable Talento Humano.	43

3.1.4.	Definición Conceptual de la Variable Desempeño Laboral.....	44
3.1.5.	Operacionalización de Variables.....	45
A.	Definición Operacional de la Variable Talento Humano.	45
Capítulo IV	Metodología del Estudio	48
4.1.	Método	48
4.2.	Enfoque.....	48
4.3.	Alcance.	48
4.4.	Tipo.	49
4.5.	Nivel de la Investigación.....	49
4.6.	Diseño de la Investigación.....	49
4.7.	Población.	50
4.8.	Muestra.	50
4.9.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.	50
4.9.1.	Técnica.	51
4.9.2.	Instrumentos.	51
A.	Instrumento para medir las dos variables.	51
B.	Validación de los expertos.....	52
C.	Confiabilidad de los Instrumentos.....	52
4.9.3.	Técnicas de análisis de datos	54
Capítulo V	Tratamiento Estadístico	55
5.1.	Resultados y Análisis	55
5.1.1.	Prueba de Normalidad.	55
A.	Formulación de Hipótesis.	55
5.1.2.	Conclusión.....	56
5.2.	Prueba de hipótesis.....	57
5.2.1.	Datos Generales.	57
5.2.2.	Hipótesis General.	63
5.2.3.	Hipótesis Específicas	65
A.	Hipótesis Específica 1.	65
B.	Hipótesis Específica 2.	67
C.	Hipótesis Específica 3.	68
D.	Hipótesis Específica 4.	70
E.	Hipótesis Específica 5.	71

5.3. Discusión de Resultados	73
Conclusiones	76
Recomendaciones	78
Referencias Bibliográficas.....	81
Anexos.....	84
Anexos 1: Matriz de consistencia.....	84
Anexo 2: Cuestionario para Medir la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral	86
Anexo 3: Ficha de Validación de Experto	88

Índice de Tablas

Tabla 1	Validación de expertos cuestionario de valores personales	52
Tabla 2	Escala de interpretación de la confiabilidad	53
Tabla 3	Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad	53
Tabla 4	Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento .	54
Tabla 5	Prueba de normalidad de las variables	56
Tabla 6	Género del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.	57
Tabla 7	Edad del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID 2021.	58
Tabla 8	Estado civil del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.	59
Tabla 9	Grado de instrucción del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.	59
Tabla 10	Tiempo de servicio del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.	60
Tabla 11	Procedencia del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo	61
Tabla 12	Condición laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo.	62
Tabla 13	Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral	64
Tabla 14	Correlación entre Conocimiento y el Desempeño Laboral.....	66
Tabla 15	Correlación entre Habilidad y el Desempeño Laboral	68
Tabla 16	Correlación entre Actitud y el Desempeño Laboral	69
Tabla 17	Correlación entre Capacidad y el Desempeño Laboral.	71
Tabla 18	Correlación entre Motivación y el Desempeño Laboral	72

Índice de Figuras

Figura 1. Los desafíos de la administración de gestión del talento humano	29
Figura 2. Los objetivos de la organización e individuales alineado a gestión de talento humano.....	29
Figura 3. Procesos de la gestión de talento humano.	34
Figura 4. Los principales procesos de la administración de recursos humanos..	34
Figura 5. Dimensiones de la gestión del talento humano	36
Figura 6. Genero del personal Administrativo en la Zona registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021	57
Figura 7. Edad del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021	58
Figura 8. Estado civil del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021	59
Figura 9. Grado de instrucción del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021.....	60
Figura 10. Tiempo de servicio del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021.	61
Figura 11. Procedencia del personal administrativo en la zona registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de covid, 2021.....	62
Figura 12. Genero del personal administrativo en la zona registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de covid, 2021.....	63

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal Administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, la investigación que presentamos es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, siendo de enfoque cuantitativo. Para la investigación hemos utilizado como muestra el total trabajadores de la unidad de Administración de 24 personas. Para la recolección de datos se han utilizado el instrumento llamado cuestionario que constan de 19 preguntas, las mismas que recogen la información y opinión de los trabajadores con relación a la gestión del talento humano y su influencia con el desempeño laboral. Los instrumentos antes de ser aplicados han sido sometidos al juicio de expertos, profesionales con grado de magister conocedores de gestión administrativa y desarrollo del talento humano. En los resultados de la investigación se muestra haber encontrado un nivel de significancia mayor a 0,05, al relacionar las variables Gestión del talento humano y desempeño laboral, lo cual significa que, si existe influencia entre ambos, luego analizando el coeficiente de correlación hallado a través del estadístico de prueba de Pearson, se ha encontrado un coeficiente de $r=0,769$, el cual indica que existe una dependencia entre las dos variables, la misma que es positiva buena.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, desempeño laboral, conocimiento, habilidades, actitud, capacidades, motivaciones

Abstract

The objective of this research is to analyze the management of human talent and job performance in the Administrative staff of the Registry Zone No. VIII-Huancayo Headquarters, the research that we present is of a basic type, non-experimental design, descriptive correlation, being quantitative approach. For the research we have used as a sample the total workers of the Administration Unit of 24 people. For data collection, the instrument called a questionnaire has been used, which consists of 19 questions, the same ones that collect the information and opinion of the workers in relation to the management of human talent and its influence on job performance.

Before being applied, the instruments have been subjected to the judgment of experts, professionals with a master's degree knowledgeable in administrative management and development of human talent. The results of the research show having found a level of significance greater than 0.05, when relating the variables Human talent management and job performance, which means that, if there is influence between both, then analyzing the correlation coefficient found Through Pearson's test statistic, a coefficient of 0.769 has been found, which indicates that there is a dependence between the two variables, which is positive good.

Keywords: Human talent management, job performance, knowledge, skills, attitude, capabilities, motivations.

Introducción

Vivimos en épocas donde la globalización, las nuevas tecnologías y la renovación de antiguas metodologías; están encaminados al talento humano y a la evolución del desempeño laboral, siendo ellos un desafío constante e inevitables para toda organización. El uso de las tecnologías, cada vez más imperante está llegando a sustituir y minimizar ciertos procesos que se hacen imprescindibles para el mejor funcionamiento de una organización, la selección de personas en muchas ocasiones se realiza a través del uso del internet con evaluaciones psicológicas, una plataforma virtual que poseen las organizaciones, que si bien es cierto ayuda a reducir tiempos y economiza recursos, pero no necesariamente permite elegir a la persona idónea. Por otro lado, la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral, entiéndase a este último como la satisfacción laboral del empleado, un empleado satisfecho procurara el crecimiento de una organización, por ende es fácil deducir que toda organización que busque crecimiento y desarrollo deberá contar con un equipo humano satisfecho, cuyo desempeño laboral contribuya a prestar servicios de calidad. El desempeño laboral, que como referimos líneas arriba se entiende como la satisfacción de la persona dentro de una organización, dependerá de factores como: el reconocimiento que recibe el trabajador ante la labor cumplida, el sistema de compensación y beneficios que aplica la organización, el puesto de trabajo donde se desempeña el personal, las funciones que realiza, inclusive el equipo de trabajo en el que participa. Aun así, si observamos al interior de las empresas y entidades de nuestro país, encontramos muchas organizaciones públicas que carecen de un adecuado plan de selección, capacitación, retención, motivación e incentivos, para su personal, lejos están el brindar un adecuado ambiente laboral, trato cordial y hacer sentir a los trabajadores que son parte de la organización. El trabajador, es el recurso interno que cada vez ha ido marcando la diferencia de las organizaciones, este le agrega valor a una organización. Para estudiar la gestión del talento humano, y querer trabajar con los individuos que integran una organización, en forma positiva, es necesario conocer

y fortalecer los conocimientos, las habilidades, la actitud, las capacidades y la motivación que desempeñan en el comportamiento humano.

El personal administrativo de la zona registral N° VIII sede de Huancayo, tiene entre sus principales funciones y atribuciones el de dictar las políticas y normas técnico - registrales de los registros públicos que integran el Sistema Nacional, planificar y organizar, normar, dirigir, coordinar y supervisar la inscripción y publicidad de actos y contratos en los Registros que conforman el Sistema.

Así también tiene como su visión que en el Perú se respetan los derechos humanos en un contexto de cultura de la legalidad y convivencia social, armónica, con bajas tasas de criminalidad y discriminación, donde toda persona goza de seguridad jurídica y tiene acceso a una justicia inclusiva y confiable, gracias a un Estado moderno y transparente que protege efectivamente los intereses del país y de sus ciudadanos, y su misión Inscribir y publicitar actos, contratos, derechos y titularidades de los ciudadanos mediante un servicio de calidad accesible, oportuno y predecible.

Y como objetivo principal planificar, dirigir, controlar, normar y coordinar la inscripción y publicidad de los actos y contratos en los Registros públicos que forman parte de todo el Sistema Nacional.

La presente investigación está dividida en los siguientes capítulos: En el capítulo I se detalla el planteamiento del problema, formulación del problema general y específico, también se determinan los objetivos, así como la justificación e importancia de este estudio y las limitaciones del estudio que se encontraron al investigarlo. En el capítulo II, señalamos el marco teórico con autores tanto internacionales como nacionales, así mismo las bases teóricas donde definimos conjuntos de temas relacionados a las dos variables como; gestión de talento humano y desempeño laboral, además señala la importancia de tener en claro la definición de términos básicos de las dimensiones de gestión de talento humano y desempeño laboral y por lo tanto este capítulo cumple la función de sostener las bases de este estudio. En el capítulo III, se deja en claro las hipótesis y variables que

pretenden demostrar que la gestión de talento humano influye significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la zona registral N° VIII en tiempos de covid-19 y la influencia de las variables donde se muestra la matriz de operacionalización. En el capítulo IV se detalla el método; enfoque, alcance, tipo, dando énfasis al nivel y al diseño de la investigación; luego se detalla la población y muestra con la que se realizó el estudio, se da a conocer las técnicas e instrumentos utilizados, así como las técnicas de análisis de datos que se usaron para obtener los resultados. En el capítulo V, se presentan los resultados donde se detalla la confiabilidad de los instrumentos utilizados, los datos generales, la prueba de normalidad que demuestran los estadísticos utilizados para luego contrastarlos con las hipótesis y luego dar paso a la discusión de resultados, las conclusiones y por ultimo las recomendaciones.

Las autoras.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento del Problema

En la coyuntura actual hablar de gestión de talento humano es hablar de gente, mente, inteligencia, vitalidad, de acción y de competencia. Gestión de talento humano es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes.

Éstos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, también han modificado sus metodologías y procesos con el fin de mejorar el rendimiento laboral. Y esto ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información. (Chiavenato, 2009, p. 9)

La gestión del talento humano implica el uso adecuado de estrategias, herramientas y modelos de gestión de personal que sean acordes a la realidad institucional. (Condori, 2017, p. 34)

Al respecto Gutierrez (2020, p. 25) analizó que en la actualidad el estado de emergencia provocada por la COVID-19, ha generado nuevos desafíos donde las empresas han llevado a reconsiderar la importancia de la gestión de recursos humanos, debido a que numerosas investigaciones han demostrado que la GTH es una herramienta estratégica que facilita el logro de los objetivos empresariales a través de habilidades, conocimientos, actitudes y juicios de las personas.

Así también diversas investigaciones sobre la gestión de talento humano ponen énfasis en los diferentes procesos y modelos. (Taylor, 2017) señaló “la existencia de diversas teorías y modelos que afirman la importancia de la gestión del talento humano y el desempeño laboral”, así mismo se tiene que

diferenciar que cada institución es única, porque cada una de ellas tiene su propia realidad, cultura, visión y misión, forma de trabajar, presupuesto, estructura, etc.

Indica Perez (2021) que las empresas han evolucionado, los cambios que acontecen al mundo poseen una influencia notoria e importante en la toma de decisiones y en las acciones que se lleva a cabo en las organizaciones, es por esto que cada una de las piezas que las conforman debe de adaptarse de manera óptima a estos cambios y es aquí donde el recurso humano toma otra dimensión al considerarse que al aumentar sus capacidades y aptitudes podrá entregar el máximo esfuerzo a su trabajo y se sentirá orgulloso de su aportación en su organización.

La mayoría de las instituciones nacionales tanto públicas y privadas buscan fortalecer en la administración de personas y así poder cumplir con los objetivos institucionales. Pero sin embargo muchas de las organizaciones no poseen un proyecto de estímulos y de motivación, así también vemos que aún existe la falta de preocupación por cultivar un ambiente laboral favorable, un trato cordial entre trabajadores, no toman en cuenta la importancia de que el trabajador como talento humano se sienta parte importante dentro de la institución. (Crisostomo, 2018, p. 65).

En la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo, en relación con la gestión del talento humano y el desempeño laboral; se encuentra que la programación del talento humano no se lleva a cabo como un proceso principal sino como un cumplimiento de las normas legales.

Por ello, la presente investigación pretende conocer y describir el grado de importancia de la relación o repercusión de la gestión del talento humano sobre el desempeño laboral, y proporcionar las recomendaciones adecuadas para implementar estrategias, procesos, programas de evaluación en gestión del talento humano, pero sobre todo aportar el insumo necesario para la adecuada toma de decisiones.

Todas las razones que se han expuesto fueron suficientes argumentos, para tomar como desafío el desarrollo de la presente investigación.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General.

¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?

1.2.2. Problemas Específicos.

- ¿En qué medida el conocimiento influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?
- ¿En qué medida las habilidades influyen en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?
- ¿En qué medida la actitud influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?
- ¿En qué medida las capacidades influyen en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?
- ¿En qué medida las motivaciones influyen en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII- Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?

1.3. Determinación de Objetivos.

1.3.1. Objetivo General.

Analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Analizar el conocimiento y el desempeño laboral del personal

administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

- Determinar las habilidades y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- Determinar la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- Determinar las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- Determinar las motivaciones y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

1.4. Justificación e Importancia del Estudio.

La presente investigación pretende conocer la realidad que vive la zona registral N° VIII-Sede Huancayo en los tiempos de covid, respecto al talento humano y conocer la influencia que tiene en el desempeño laboral de los servidores del área administrativa, el mismo que permitirá fortalecer las diversas dimensiones de la institución.

Estas dimensiones son fundamentales para acarrear una buena gestión de personal. El empleado administrativo debe de gestionarlas con bastante responsabilidad, ya que están dentro del marco legislativo como son: el Decreto Legislativo 728, sus reglamentos, así como también el D.L.1057 Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, sus reglamentos y La Nueva Ley de Servicio Civil Ley N° 3005.

Al conocer el contexto y la situación se planteará recomendaciones y programas, los mismos que admiten mejorar el desempeño laboral, así como optimizar los servicios que ejecutan como entidad del estado y en tal sentido lograr la calidad conjuntamente con sus implicancias conexas teniendo como

base los lineamientos proporcionados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

La presente investigación será un recurso de utilidad; tanto de base como de consulta para futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones del Estudio.

La presente investigación busca proporcionar resultados a la gestión del talento humano con la finalidad de mejorar en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo, asimismo la presente investigación se llevará a cabo alineada a los protocolos del estado de emergencia en la cual no encontramos producto de la propagación del COVID-19.

Dentro de las limitaciones de la presente investigación es el tiempo que puedan proporcionar el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.

Así también varios servidores se encuentran con licencia con goce de remuneración por su estado de vulnerabilidad por el COVID-19, por ello nuestra muestra puede variar.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Investigaciones Internacionales.

Ponce (2016) en su tesis titulada *“La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia Derechos Humanos y Cultos planta central-Quito”*, para optar el grado de Magister en gestión del talento humano, tuvo como objetivo detectar falencias en el desempeño, se empleó los métodos: inductivo, deductivo, analítico y empírico. Como técnica se usó la encuesta e instrumento un cuestionario aplicado a una muestra de 59 colaboradores de una población total de 169. Los resultados fueron: Excelente con 51,09%, muy bueno con 38,24%, satisfactorio con 8,43%, regular e insuficiente con 1,07%, llegando a concluir que: casi todos los servidores ingresan sin méritos, en su mayoría los servidores tienen los conocimientos y experiencias necesarias para el cargo, en la mayoría de los casos, las necesidades de capacitaciones de los servidores públicos son atendidas; y finalmente también se puede indicar que los servidores obtuvieron diversas calificaciones de desempeño.

Benavides (2016) en la investigación *“Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala - Ecuador”*. Para optar el grado de Ingeniero comercial con mención en administración de empresas. Tuvo como objetivo analizar la gestión del talento humano. Empleó el método cualitativo e inductivo. Logró ultimar que esta forma de gestionar el talento limita el desempeño, generando deficiencias debido a las pocas capacitaciones, control y evaluación; incidiendo en los

colaboradores negándoles a desarrollar todo su potencial y que consigan cooperar entre sí para el cumplimiento de sus funciones.

Flores (2017) en su artículo científico titulado *“Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”* Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Estelí - hallazgos principales: la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ello, se le realiza la recomendación a la institución para el diseño e implemente la evaluación al desempeño para la búsqueda de un mejor resultado en el desempeño de cada uno de los trabajadores. Llegando así las siguientes conclusiones: 1. El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no es coherente con los requerimientos establecidos ya que hay evidencias que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos realizados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2. Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3. Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4. El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si

tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de ello se cumple con la relación entre las dimensiones.

Amador y Garcia (2018) del Centro Nacional Coordinador de Ensayos Clínicos de Cuba, dan a conocer en su investigación: *“gestión del talento humano es el que integra personas a un grupo de trabajo, que forma y además retiene a las mismas. Esta busca esencialmente resaltar su potencial elevado, llamado talento, dentro de cada puesto de trabajo”* (p. 153). De acuerdo a los mencionados ellos indican lo siguiente: “[...] existe un 81.80% que tienen la posibilidad de ser un buen profesional si es que la motivación se da constantemente”.

Alarcon (2016) en su investigación: *“La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”*. Esta tesis es para optar el título profesional de Ingeniero en Administración de Empresas. El objetivo general de la presente es para analizar la relación que hay entre las dos variables ya mencionadas del personal discapacitado en las entidades públicas de la provincia Carchi. La investigación tuvo enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. La técnica aplicada fue la encuesta. La población fue de 4606 colaboradores y la muestra abarcó a 353 colaboradores de dicha provincia. Llegando así a la conclusión que un 44.58% de las entidades no están empleando la gestión del talento por competencias, llegando a perjudicar de forma directa al desempeño laboral al personal discapacitado.

Borsic y Laborde (2017) en su investigación: *“La gestión de talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de Educación Superior”*. Tesis para obtener el grado de Doctora en Ciencias de la Administración. El objetivo general de esta tesis es analizar la relación existente entre las variables mencionadas de los profesores de los centros de

educación de nivel superior. Obteniendo la conclusión que existe una relación positiva baja en cuanto a la gestión del talento humano, la inteligencia emocional y el desempeño laboral, lo cual indica que, al aumentar la eficiencia en la primera variable, se incrementa las otras dos variables estudiadas.

2.1.2. Investigaciones Nacionales.

Gianella (2017) desarrollaron la tesis titulada “*Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016*”, Tesis para optar el grado de Magister en gestión de los servicios de salud. Planteó como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad laboral. Esta investigación deductiva–descriptiva realizada a 275 profesionales, cuya muestra es de 200 colaboradores en las áreas de enfermería y obstetricia. Utilizando como técnica la encuesta, y como instrumento el cuestionario. Los resultados de la investigación indicaron que el 36% piensa que la gestión del talento humano es regular, el 33% considera que es mala y el 31% considera que es buena; de la misma manera, concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas respectivas del nosocomio en estudio.

Crisostomo (2018) en la investigación “*Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018*”. Tesis para optar el grado de Maestro en gerencia de servicios de salud. Estableció por objetivo determinar la influencia que tiene la gestión del talento en el desempeño laboral. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional causal. La población encuestada fue conformada por 35 colaboradores. Se obtuvo una confiabilidad de coeficiente $r=0.894$ gracias al alfa de Cronbach. Obteniendo los resultados de la variable “gestión del talento humano”: el 20% de los colaboradores indica que

se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indica que no hay liderazgo y el 58,6% indica que la actitud emprendedora se muestra raras veces. Y con respecto a la variable “desempeño laboral” los resultados fueron: 60% manifiesta que sus necesidades y deseos son satisfechos pocas veces y el 28,6% manifiesta que requieren de más habilidades para superar dificultades. Así también se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000 < 0,935$ y una correlación muy alta positiva y significativa de $r = 0,935$. Se concluyó una influencia significativa de la gestión del talento sobre el desempeño laboral.

Condori (2017) en su tesis “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno – 2017*”. Tesis para optar la licenciatura en trabajo social. Cuyo objetivo es determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral. La investigación fue correlacional de diseño no experimental tipo transaccional. La técnica utilizada fue la encuesta y el cuestionario el instrumento, con una muestra de 46 colaboradores escogidos aleatoriamente de una población total de 122. El resultado fue de un 34.8% de trabajadores quienes afirman que la gestión del talento humano es plasmado solo algunas veces. Lo que simboliza una correlación moderada con un 0,528 entre las variables estudiadas.

Yzquierdo (2019) en su investigación “*Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del restaurante Longhorn, Cajamarca, 2019*”. Tuvo como objetivo establecer la influencia de las variables. Esta investigación fue correlacional y transeccional. Se concluye que, el 50.67% de los colaboradores refiere que no existe una política permanente de capacitaciones, bloqueando el desarrollo de ideas innovadoras, que les acceda a generar y promover y plantear acciones que contribuyan al progreso de los objetivos de la empresa.

Alvarón (2017) en su investigación *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna - 2017”*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración y Dirección de empresas de la Universidad Privada de Tacna. El objetivo general fue identificar la relación que hay entre las dos variables ya mencionadas de los colaboradores del Gobierno de Tacna. La metodología fue tipo básica, diseño no experimental y corte transversal. Como instrumento se utilizó un cuestionario. La población estuvo conformada por 317 colaboradores y la muestra abarcó a 174 de ellos. Obteniendo como conclusión de la investigación, se identificó que la provisión y desarrollo del personal, son elementos fundamentales, en las habilidades, comportamientos y metas.

Huamán (2018) en su investigación *“Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., Agencia Andahuaylas, 2016”*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. El objetivo general fue constituir la relación entre las dos variables en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. La metodología utilizada es cuantitativa y un nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transeccional. Como instrumento se utilizó un cuestionario, la muestra fue el total de la población que fueron 40 trabajadores. Como conclusión de la investigación se afirma que el desarrollo del personal presenta una correlación positiva moderada con el desempeño laboral.

Nolberto y Ramos (2017) en su investigación: *“Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas. El objetivo general fue determinar la relación existente entre las dos variables ya mencionadas en la Municipalidad de Pichanaqui. La investigación aplicó un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte

transeccional. Utilizando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario. La población total fue de 232 trabajadores de la Municipalidad de Pichanaqui los mismos que fueron utilizados en la muestra. Como conclusión de la investigación se evidenció que, la gestión de talento humano se está desarrollando adecuadamente, por ende, se ve reflejado en el buen desempeño laboral del personal de la institución pública.

Asencios (2017) En su tesis titulada *“Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016”*, 26 Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima – hallazgos principales: se observa en esta investigación que el 67 (67%) de los servidores administrativos encuestados tienen la percepción a la gestión del talento humano como regular, el 17 (17%) de los servidores perciben su la gestión del talento humano como alto, y finalmente, el 16 (16%) de los servidores califican a la gestión del talento humano como bajo, llegando como conclusiones: 1.-la gestión del talento humano tuvo una relación positiva-moderada con el desempeño laboral; 2.-la gestión de personal tuvo una relación positiva-moderada con el desempeño laboral; 3.-las capacidades tuvieron una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y 4.-la compensación de personal tuvo una relación positiva-moderada con el desempeño laboral.

Rojas y Vílchez (2018) *“Gestión del talento humano y su relación con el Desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”*, Tesis postgrado. Universidad Wiener. Lima – Perú. La presente investigación tiene por objetivo en la determinación de la relación que existe en la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se inicia la investigación con un enfoque cuantitativo, aplica el tipo de investigación aplicada, no experimental con un nivel correlacional. Se determinó la población, de 50

colaboradores del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús que participaron durante el mes de enero del 2018, que cumplieron con los criterios de inclusión. La técnica que empleo el autor para este proyecto fue la observación, entrevista y la encuesta. Como instrumento, La validación de la metodología fue validada por un documento registrado por un juicio de expertos. Utilizando el programa SPSS versión 22 y Excel para el procesamiento de la información, representando los datos de manera estadística demostrando que existe una relación significativa de $p=0,000$ entre la variable independiente y dependiente de la investigación.

2.2. Bases Teóricas.

2.2.1. Definiciones Fundamentales de la Gestión del Talento Humano.

La gestión del talento humano, es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada quien se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos.

En tanto cada colaborador mayor responsabilidad asuma y eleve su motivación, mejor será la gestión del mismo, lo que se convierte en una actividad de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial, individual y un nivel competitivo a través de los conocimientos, habilidades, actitud y juicio. (Chiavenato, 2009, p. 54).

2.2.2. Los desafíos de la Administración de Gestión del Talento Humano.

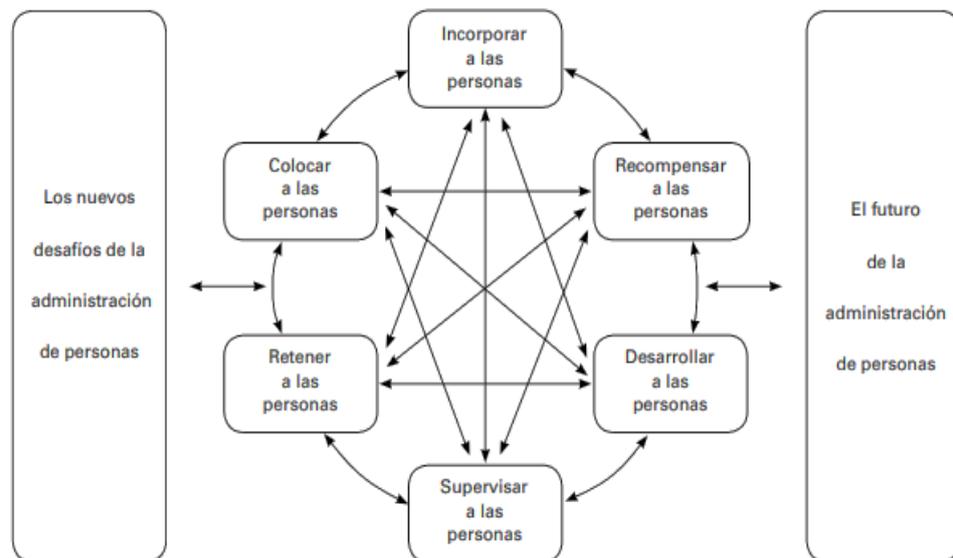


Figura 1. Los desafíos de la administración de gestión del talento humano

Fuente: Chiavenato, I. "Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones – Desafíos de la administración" quinta edición, editor Mc Graw-Hill Publishing Co., Madrid - España 2020 de 520 pág.

2.2.3. Los Objetivos de la Organización e Individuales Alineado a Gestión de Talento Humano.

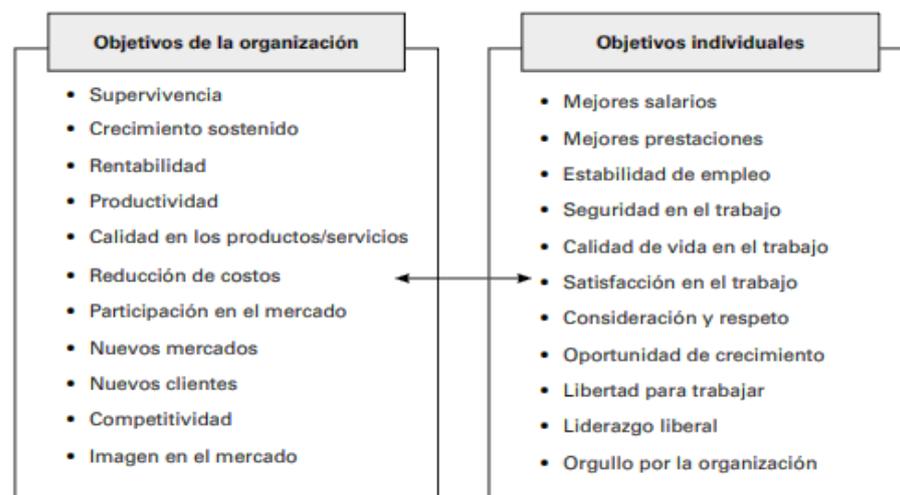


Figura 2. Los objetivos de la organización e individuales alineado a gestión de talento humano.

Fuente: Chiavenato, I. "Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones – Objetivos de la organización e individual" quinta edición, editor Mc Graw-Hill Publishing Co., Madrid - España 2020 de 520 pág.

2.2.4. Características de la Gestión del Talento Humano.

Según Chiavenato (2009) la evolución en los ámbitos económicos que se presencian en la actualidad obliga a que las organizaciones se preocupen más por entender aquello que influencia en el desempeño de cada colaborador; así como, la preparación cognoscitiva que cada quien necesita al desarrollar sus funciones para obtener resultados favorables.

En el aspecto Institucional actual debemos diseñar o encontrar nuevas formas que aporten significativamente en la captación y potenciación del recurso humano, encontrando el camino que guie a la institución hacia su éxito añorado.

El buen manejo de dirección de recursos humanos brinda a los individuos a emplear el máximo de su potencial, les acerca a la satisfacción laboral logrando ser parte de un grupo de trabajo de manera integral.

Ramos (2019) menciona que la gestión del talento tiene un enfoque estratégico de dirección donde se prioriza la generación de valor para las instituciones, mediante acciones que van a requerir del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades de los trabajadores para que los resultados sean competitivos siempre.

2.2.5. Funciones del Talento Humano.

Según Caballana (2011) las funciones del talento humano son:

- **Función Empleo:** Dota del personal que la empresa necesita, ya sea con características cualitativas o cuantitativas, con el objetivo de optimizar los procesos productivos considerando la rentabilidad. Se puede dar en casos de incrementar o disminuir personal en la empresa.
- **Función de Administración de Personal:** Su principal objetivo es encargarse del colaborador desde el momento en que

comienza su vínculo laboral hasta que el mismo finiquite.

- **Función de Retribución:** Considera un adecuado sistema de salarios que cumpla con ser: Motivador, interna y externamente equitativo.
- **Función de Dirección y Desarrollo de RRHH:** Enfocado en el crecimiento de cada colaborador dentro de la institución.
- **Función de Relaciones Laborales:** Se refiere a la gestión correcta y oportuna ante posibles conflictos dentro de la organización.
- **Función de Servicios Sociales:** Considera establecer ciertas medidas que nacen de la empresa con el objetivo de contribuir con un mejor clima organizacional.

2.2.6. Procesos de la Gestión del Talento Humano.

Chiavenato (2009) explica seis procesos:

- **Procesos para Integrar Personas.** Se da cuando se integran nuevos miembros a la empresa; en este proceso están considerados procesos como son: el reclutamiento y la selección de personal.
- **Procesos para Organizar a las Personas.** En estos procesos se diseñan las funciones que los colaboradores van a realizar, los mismos que van a acompañar y guiar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la distribución de las personas y la evaluación del desempeño.
- **Procesos para Recompensar a las Personas.** Están diseñados para incentivar a los individuos y puedan cubrir sus más grandes anhelos. Suelen incluirse aspectos económicos, tangibles, bienes y servicios sociales.
- **Procesos para Desarrollar a las Personas.** Se busca la capacitación y desarrollo constante del colaborador tanto de manera personal como profesional. Lo constituye la buena formación, las competencias, las oportunidades de líneas de

carrera y cambios que puedan surgir en la organización.

- **Procesos para Retener a las Personas.** Se enfatiza en la creación de favorables ambientes de trabajo que contribuyan con el bienestar psicológico del empleado que les permita desempeñarse de manera satisfactoria. Dentro de las condiciones encontramos a la gestión del clima y cultura organizacional.
- **Procesos para Auditar a las Personas.** Permite la verificación de resultados mediante el seguimiento y control de las actividades que realizan cada individuo dentro de la empresa. Los almacenes de datos y los sistemas que gestionan la información forman parte de este proceso.

2.2.7. Importancia del Desarrollo de la Gestión de Talento Humano.

Perez (2021) indica que, en la estructura empresarial, la persona es más valorada. Por ende su gestión debe estar basada en cada individuo que la compone ya que necesita entender hacia donde se dirige la empresa y que resultados desea obtener, para que de esa manera pueda contribuir y ser parte de ese propósito empresarial.

Los modelos de gestión talento humano basados en competencias son una herramienta valiosa para el desempeño laboral puesto que contribuye en el: reclutamiento y selección, evaluaciones de desempeño del potencial, planes de desarrollo, carrera y sucesión y compensaciones.

2.2.8. Beneficios del Talento Humano en Relación al Desempeño Laboral.

La gestión del talento humano según (Pérez, 2021, p. 18) genera valor a la organización ya que maximiza el rendimiento de cada miembro del equipo de trabajo, fortaleciendo el sentimiento de considerarse reconocidos por su entrega y motivados para seguir cumpliendo sus funciones. En ese contexto posibilita enfocarnos en lo mejor de cada

empleado para que en adelante se le pueda brindar las herramientas y habilidades necesarias ante un eventual cambio de posiciones y que requieran un nivel elevado de responsabilidad dentro de la institución.

Implementar este tipo de gestión brinda los siguientes beneficios:

- Facilita la evaluación del desempeño gracias al detalle de funciones y competencias requeridas para cada puesto.
- Conocer mejor las competencias específicas y generales de cada empleado.
- Integrar los objetivos personales y organizacionales de acuerdo al perfil y logrando el compromiso del colaborador.
- Impulsar la cooperación y liderazgo entre individuos de manera que aporten al buen clima organizacional.
- Conocer cómo trabaja y qué habilidades posee cada empleado ayuda a elevar su motivación y satisfacción puesto que aporta valor y contribuye en la misión de la empresa.
- Las remuneraciones son más justas, equitativas y eficientes, ya que se basa en el desempeño y desarrollo que tiene cada individuo.
- Promueve el crecimiento constante del empleado.
- Desarrolla equipos competitivos para que cubran los requerimientos de cada área operativa.
- Generar conciencia en cada colaborador de manera que sea capaz de asumir la corresponsabilidad en cada una de sus funciones.

2.2.9. Procesos de la Gestión de Talento Humano.

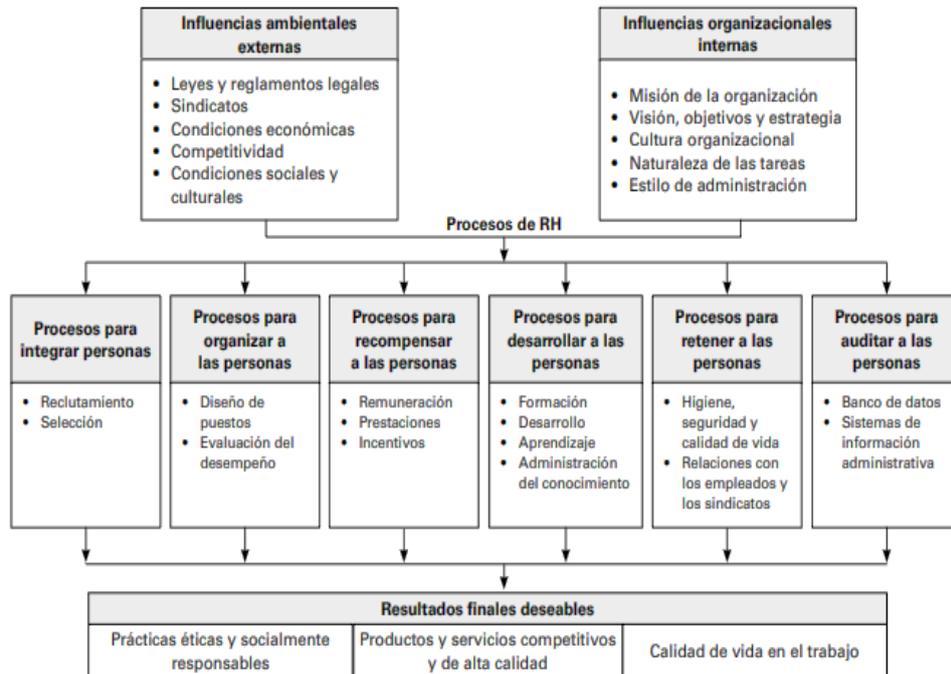


Figura 3. Procesos de la gestión de talento humano.

Fuente: Chiavenato, I. "Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones – Procesos de gestión" quinta edición, editor Mc Graw-Hill Publishing Co., Madrid - España 2020 de 520 pág.

2.2.10. Los principales Procesos de la Administración de Recursos Humanos.

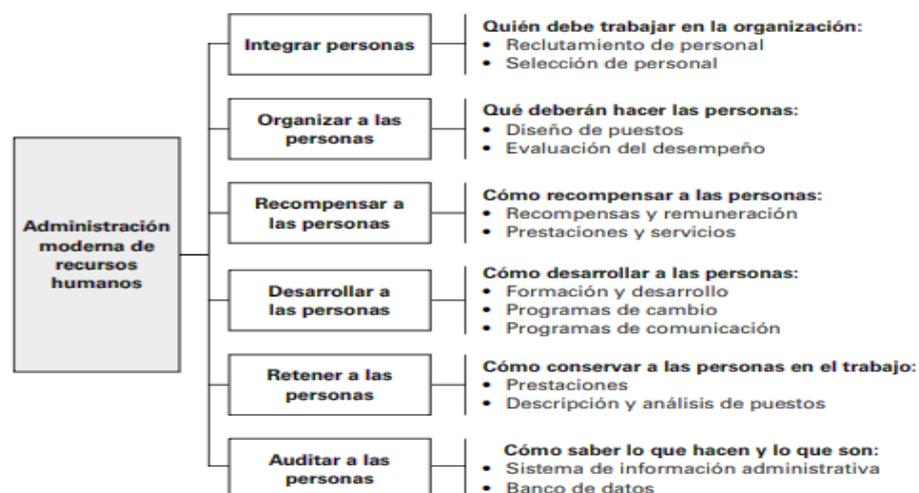


Figura 4. Los principales procesos de la administración de recursos humanos.

Fuente: Chiavenato, I. "Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones - Principales procesos" quinta edición, editor Mc Graw-Hill Publishing Co., Madrid - España 2020 de 520 pág.

2.2.11. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Según Rodríguez (2009), en la dimensión interna de la gestión del talento humano se aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el **recurso humano** en cualquier organización.

- **Conocimiento.** Considera el saber, implica la capacidad argumentativa para la toma de decisiones en diferentes temas, tiene como indicadores: el know-how, continuamente, aprender, aprender a aprender, ampliar el conocimiento, compartir conocimiento y transmitir conocimiento.
- **Habilidad.** Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.
- **Actitud.** Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.
- **Capacidades.** Es como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. La capacidad representa, en definitiva, las combinaciones alternativas de cosas que una persona es capaz de ser o hacer.
- **Motivaciones.** Se define como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual” (Maria, 2015).

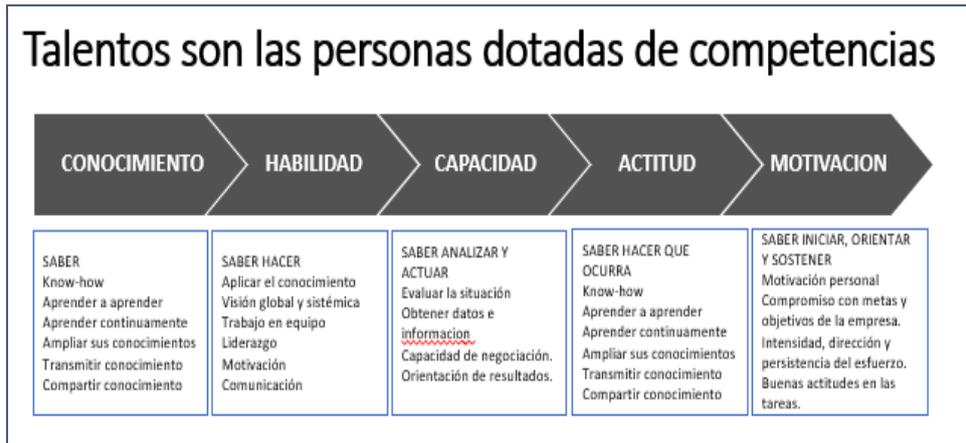


Figura 5. Dimensiones de la gestión del talento humano

Fuente: Chiavenato, I. "Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones -Dimensiones" quinta edición, editor Mc Graw-Hill Publishing Co., Madrid - España 2020 de 520 pág.

2.2.12. Definiciones Fundamentales Desempeño Laboral.

Chiavenato (2009) explica que el desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados. El empleado pone en acción sus competencias laborales logradas en las que se distinguen; habilidades duras como habilidades blandas en contraste a las expectativas de la institución.

2.2.13. Características del Desempeño Laboral.

Corvo (2018) indica que el desempeño laboral se trata de cuán bien o no el trabajador realiza su trabajo. Pero, es importante considerar las características siguientes:

- Resultados, este concepto no aplica a los resultados obtenidos, puesto que, si bien los resultados pueden ser un producto parcial del desempeño, también pueden ser consecuencia de diversos factores.
- Relevante para alcanzar la meta organizacional, el desempeño laboral debe dirigirse hacia los objetivos organizacionales que sean importantes para el puesto o función.

- Multidimensionalidad, cuando existe comportamientos diversos.

2.2.14. ¿Qué se Considera un Buen Desempeño Laboral?

Ser inteligente, de a poco se hace insuficiente. Las empresas necesitan colaboradores completos, cooperativos y confiables. (Caballana, 2011, p. 21)

Se distinguen cinco cualidades para un buen desempeño laboral:

- **Habilidad para Aprender**, ya sea conocimientos, procesos específicos o navegar efectivamente dentro de la empresa, hacerse y valerse de los mismos será una ventaja competitiva para cualquier organización.
- **Aplicación**, ser aplicado es un rasgo de la personalidad, que aporta de manera significativa en las organizaciones. Los empleados con alto grado de aplicación suelen ser confiables y fidedignos, teniendo mayor probabilidad de continuar, detallista y dispuestos a hacer algo más por la institución.
- **Habilidades Interpersonales**, para colaborar e interactuar con otros colaboradores, equipos o áreas.
- **Adaptabilidad**, enfocado en saber enfrentar los cambios, aun en condiciones adversas, seguir siendo eficaces y responder a las exigencias que el trabajo o condición pueda imponer.
- **Integridad**, las empresas valoran personas confiables, con ética y moral que estén a favor de la institución.

2.2.15. Principios Fundamentales para Evaluar el Desempeño Laboral.

Según Carlos (2019) el desempeño laboral está basada en los siguientes principios:

- **Primero**, considerar la experiencia profesional de cada colaborador en esta evaluación.
- **Segundo**, evaluar al trabajador de acuerdo a una relación directa que deben tener los parámetros de medición con las características del cargo que tiene.
- **Tercero**, establecer la finalidad del estudio, o sea el para qué se

realiza la medición, de antemano considerar que está ligado a la mejora del rendimiento de los individuos.

- **Cuarto**, el proceso requiere que el empleado de su conformidad a lo que se pretende alcanzar con la evaluación.
- **Quinto**, las propuestas que surja del supervisor o encargado se deben poner en práctica para seguir mejorando.

2.2.16. Cómo se Mide el Desempeño Laboral.

Se recomienda llevar a cabo las evaluaciones como mínimo una vez por año. Esto permitirá realizar ajustes oportunos y el rendimiento estará en ventaja ante cualquier percance en el desempeño.

Por lo general, recursos humanos otorga a una comisión llevar a cabo la medición del desempeño.

Las comisiones lo conforman personal permanente como pueden ser; el gerente, director de RR. HH., técnicos en evaluación del desempeño, y personal transitorio, quienes serían los responsables directos del análisis de los puestos a ser medidos. Y por otro lado suelen hacer la medición personal de mando medio.

El fin de una evaluación del desempeño laboral radica en que todo colaborador se encuentre motivado. Es esa motivación que impulsa a lograr los objetivos económicos y productivos de la organización con la respectiva subsanación de errores e incrementando la productividad en general. (Dueñas, 2015, p. 32)

2.2.17. Beneficios de la Evaluación del Desempeño.

Chiavenato (2009) señala que los resultados benefician:

- A la organización, permitiéndole evaluar a corto, mediano y a largo plazo el potencial de sus empleados, así también, podrá perfeccionar y seleccionar a aquellos trabajadores que reúnen las condiciones necesarias para que aprovechen oportunidades como ascender, progresar, estimular y mejorar en las relaciones

humanas.

- Al jefe quien aportará proponiendo, orientando y determinando medidas y acciones pertinentes que contribuyan al impulso de mejorar el desempeño laboral del empleado.
- Al trabajador, como conocer las expectativas de su superior para esmerarse en desempeñarse mejor. Saber que lo que más valora una organización de sus empleados es que esté capacitado para desarrollar un trabajo eficiente y en caso de no contar con algún conocimiento o herramienta, es la empresa misma quien le brindara los recursos necesarios o sea él mismo quien por iniciativa propia consiga lo que necesite y continuar mejorando.

2.2.18. Dimensiones del Desempeño Laboral.

- **Calidad del trabajo.** Chiavenato (2009, p. 275) lo define como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral y promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Su medición es importante porque afecta a la productividad quiere decir que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue los objetivos establecidos. En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia: un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial.
- **Compromiso Institucional.** Chiavenato (2009, p. 278) se trata del desenvolvimiento del trabajador enfocado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados, también es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la entidad. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas. El administrador comprometido también se

interesará por el éxito de la organización y se esforzará por hacer siempre más de lo requerido y por ayudar a los demás trabajadores. En otras palabras, el compromiso hace que un empleado se implique física, psicológica y emocionalmente con la organización.

- **Liderazgo y Trabajo en Equipo.** El liderazgo también definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”. Como grupo se entiende cualquier tipo de organización, entendida en adelante como cualquier conjunto, sector o grupo que la compone. (Flores, 2017), El liderazgo sigue un proceso que genera resultados.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Actitud.

Considera a saber conllevar a que suceda, consciente de lograr y prevalecer propósitos, proceder con carácter de cambios positivos, llegar a la excelencia, agregar valor y orientarse a alcanzar al individuo a la autorrealización de su potencial. Envuelve los siguientes indicadores: innovación, actitud, emprendedora, asumir riesgos, agente de cambio, y enfoque en los resultados de autorrealización.

2.3.2. Calidad del Trabajo.

(Chiavenato, 2009) lo define como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral y promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores. Su medición es importante porque afecta a la productividad quiere decir que un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y consigue los objetivos establecidos. En este sentido, la calidad en el trabajo está relacionada con la eficiencia: un trabajo bien hecho y usando la mínima inversión de recursos es sinónimo de éxito empresarial.

2.3.3. Capacidad.

Como una habilidad personal para hacer cosas que son valiosas para determinada persona, o ser alguien valioso según sus concepciones y razones. (Sen, 1993).

2.3.4. Compromiso.

Chiavenato (2009, p. 728) se trata del desenvolvimiento del trabajador enfocado en llegar de manera efectiva a los objetivos formulados, también es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la entidad. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas. El administrador comprometido también se interesará por el éxito de la organización y se esforzará por hacer siempre más de lo requerido y por ayudar a los demás trabajadores.

2.3.5. Conocimiento.

Considera el saber, implica la capacidad argumentativa para la toma de decisiones en diferentes temas.

2.3.6. Desempeño Laboral.

Chiavenato (2009) explica que el desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados.

2.3.7. Gestión del Talento Humano.

La gestión del talento humano es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada uno se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos. En tanto cada colaborador mayor responsabilidad asuma

y eleve su motivación, mejor será la gestión del mismo, lo que se convierte en una actividad de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial, individual y un nivel competitivo a través de los conocimientos, habilidades, actitud y juicio. (Chiavenato, 2009)

2.3.8. Habilidad

Considera el saber hacer, simboliza y utiliza el conocimiento, sea el caso de remediar problemas o situaciones, innovar y organizar. Por otro lado, la habilidad en efecto es la evolución del conocimiento. Los siguientes indicadores implican: el conocimiento ser aplicado en equipo visión metódica y universal trabajo, motivación, liderazgo y comunicación.

2.3.9. Liderazgo y Trabajo en Equipo.

El liderazgo también definido como la “actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”. Como grupo se entiende cualquier tipo de organización, entendida en adelante como cualquier conjunto, sector o grupo que la compone.

2.3.10. Motivación

Robbins, (1999 p. 123) define la motivación como “el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual”.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis.

3.1.1. Hipótesis General.

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

3.1.2. Hipótesis Específicas.

- El conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- Las habilidades influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- La actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- Las capacidades influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- La motivación influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

3.1.3. Definición Conceptual de la Variable Talento Humano.

Para Chiavenato (2009, p. 604) es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada quien se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre

establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos. En tanto cada colaborador mayor responsabilidad asuma y eleve su motivación, mejor será la gestión del mismo, lo que se convierte en una actividad de suma importancia para alcanzar el éxito empresarial, individual y un nivel competitivo a través de los conocimientos, habilidades, actitud y juicio.

3.1.4. Definición Conceptual de la Variable Desempeño Laboral.

Chiavenato (2009) explica que el desempeño laboral es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados.

3.1.5. Operacionalización de Variables.

A. Definición Operacional de la Variable Talento Humano.

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
Independiente X= Gestión del talento humano	es la actividad que conlleva al trabajo colectivo de manera eficaz entre (colaboradores, superiores, miembros), que establecen como objetivo que cada quien se identifique plenamente con la empresa, de modo tal que se logre establecer relaciones positivas logrando que sea comunicativo y participativo entre ellos.	X ₁ = Conocimiento	X ₁₁ =Adquisición del conocimiento	1. ¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución?	Escala de Likert Acuerdo - Totalmente de acuerdo - De acuerdo - Indeciso - En desacuerdo - Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
			X ₁₂ =Conversión del conocimiento.	2. ¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución?		
			X ₁₃ =Aplicaciones del conocimiento.	3. ¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario?		
		X ₁₄ = Protección del conocimiento.	4. ¿Proteges el capital intelectual de la institución?			
		X ₂₁ = Orientación a resultados.	5. ¿Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución?			
		X ₂₂ = Vocación de Servicio.	6. ¿Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con			
		X ₂ = Habilidades				

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
				amabilidad y respeto?		
			X ₂₃ =Trabajo en equipo.	7. ¿Participa de forma activa en las tareas de equipo?		
			X ₃₁ =Empeño.	8. ¿Muestras empeño al realizar tus actividades?		
		X ₃ =Actitud	X ₃₂ =Responsabilidad	9. ¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete?		
			X ₄₁ =Programas de capacitación.	10. ¿Me convocan a los programas de capacitación de la institución?		
		X ₄ =Capacidades	X ₄₂ =Evaluación de desempeño	11. ¿Estás de acuerdo con el propósito de evaluación?		
			X ₅₁ =Compensación	12. ¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?		
		X ₅ =Motivaciones	X ₅₂ =Seguridad en el trabajo	13. ¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?		
			X ₅₃ =Oportunidad de desarrollo	14. ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?		
Dependiente	Es la capacidad que tiene una persona para comenzar, desarrollar y	Y ₁ = Calidad del trabajo	Y ₁₁ =Competitividad	15. ¿Consideras que tienes una ambición		

Variable	Definición conceptual y operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Instrumento
Y=f(x)= Desempeño laboral	culminar un trabajo de manera eficiente, con calidad y buen liderazgo para así lograr positivamente los objetivos trazados.			importante en desarrollarte como profesional?		
			Y ₁₂ =Eficacia y eficiencia	16. ¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas?		
		Y ₂ = Compromiso institucional	Y ₂₁ =Compromiso	17. ¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?		
			Y ₂₂ =Estado de animo	18. ¿Te sientes satisfecho con tus tareas designadas?		
		Y ₃ =Liderazgo	Y ₃₁ =Liderazgo	19. ¿Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área?		Cuestionario

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método

La presente investigación utilizó el método científico, el cual se conoce por teoría, que es el conjunto de pasos o procedimientos sistemáticos para lograr un objetivo o estudiar un problema o fenómeno según lo indica (Hernandez, Fernandez y Bautista 2014)

Hernandez, Fernandez y Bautista (2014) fundamentan que los pasos que se siguen en este método permitirán construir el conocimiento que servirán para futuras investigaciones.

Asimismo, se utilizó el método deductivo, en este tipo de investigaciones se parte desde las hipótesis para nuevas deducciones. Se infiere la hipótesis desde principios, leyes o sugeridas por datos empíricos, para aplicar leyes deductivas y predecir a través de verificaciones empíricas cuando existe correspondencia con los hechos y se comprueba la veracidad o no de la hipótesis inicial. (Rodríguez & Pérez, 2017).

4.2. Enfoque.

La presente investigación es del enfoque cuantitativo, según Niglas, (2010) este enfoque se refiere a aquellos estudios en los cuales se realizan conteos numéricos y métodos matemáticos (Hernandez R. , 2018) Por otro lado en la actualidad este enfoque implica procesos organizados secuencialmente para comprobar algunas suposiciones.

4.3. Alcance.

El alcance de la investigación es descriptivo, según (Hernandez R. , 2018), este tipo de alcance tiene la finalidad de especificar las propiedad, conceptos, variables o hechos dentro de un contexto determinado, se recaba información

sobre las variables para describirlos o caracterizarlos. Asimismo tiene el alcance correlacional, al respecto (Hernandez R. , 2018), mencionan que este tipo de investigación busca medir la relación existente entre las variables de estudio, en este caso las dos variables (gestion del talento humano y desempeño laboral), en un contexto en particular, asimismo los resultados de esta investigación permitirán determinar un grado de predicción.

4.4. Tipo.

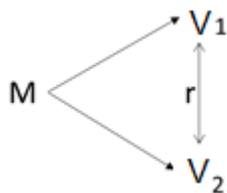
La investigación es del tipo aplicada, según Sanchez Hugo, Reyes Carlos y Mejia Katia (2018) este tipo de investigación es pragmática o utilitaria que utiliza y aprovecha los conocimientos para solucionar problemas de manera inmediata.

4.5. Nivel de la Investigación.

La investigación es descriptivo y correlacional siguiendo a (Hernandez R. , 2018) ya que tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

4.6. Diseño de la Investigación.

El diseño fue no experimental, transversal, del tipo descriptivo, correlacional, siguiendo a (Hernandez R. , 2018), este diseño no implica la manipulación de variables, y estas serán observadas y analizadas en su ambiente natural. En este sentido se analizarán dos variables:



M: Muestra

V₁: Medición de la variable 1

V₂: Medición de la variable 2

4.7. Población.

La población es finita y esta compuesta por N=24 colaboradores de la Unidad de Administración de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.

La población según Hernández R. (2018) es aquel conjunto que incluye todos los casos que poseen una serie de especificaciones o comparten características comunes.

4.8. Muestra.

El tipo de muestra a utilizar es censal y el cálculo del tamaño de la muestra es en base a la encuesta por el número de trabajadores que son 24 personas según (Ramírez, 1997).

La encuesta es una de las herramientas fundamentales para el estudio de las relaciones sociales. Las organizaciones contemporáneas, políticas, económicas o sociales, utilizan esta técnica como un instrumento indispensable para conocer el comportamiento de sus grupos de interés y tomar decisiones sobre ellos según (Romo, 1998).

Según nos explica (Hernández R. , 2018), La encuesta por muestreo es la técnica más empleada en las investigaciones realizadas en las ciencias sociales. Se utiliza para recolectar información de personas respecto a características (estado civil, edad), opiniones (¿está realizando el actual presidente una buena labor?), creencias (¿hay vida después de la muerte?), expectativas (¿cree Ud. que la situación económica del país mejorará durante este año?), conocimiento (¿sabe Ud. cómo se transmite el SIDA?), conducta actual (¿va Ud. a misa frecuentemente?) o conducta pasada (¿votó Ud. en la elección pasada?).

4.9. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para realizar la recolección de datos es necesario desarrollar un plan detallado con los procedimientos que nos ayudaran a obtener los datos considerando nuestros objetivos según Hernández F. y Bautista, (2014) para fines de la investigación se utilizará una ficha de datos sociodemográficos, un

cuestionario para medir la variable de valores personales y un cuestionario para la medición de la variable de desempeño laboral. En este sentido a continuación se explica la técnica y los instrumentos a utilizar.

4.9.1. Técnica.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mediante la cual se aplican instrumentos de recolección de datos, mediante reactivos que buscan recolectar información en una muestra determinada (Sanchez Hugo, Reyes Carlos y Mejia Katia 2018).

4.9.2. Instrumentos.

La recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario según Bourke, Kirby y Doran (2016) fundamenta que los cuestionarios son aquellos que consisten en un conjunto de preguntas relacionadas a las variables que se desean medir. Por otro lado, Brace, (2013) indica que los cuestionarios deben estar alineados al problema y a las hipótesis de estudio (Hernandez R. , 2018).

A. Instrumento para medir las dos variables.

- El instrumento a utilizar para la medición es la encuesta
- Este instrumento tiene un total de 19 ítems, los cuales están agrupados para medir las dimensiones respectivas, a los cuales los encuestados deben asignar una puntuación en escala de Likert de 1 a 5.
- Esta escala permitirá medir la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- En el anexo 1, se muestra (Bourke, 2016) el instrumento completo, el cual no ha tenido aplicación en el Perú.

B. Validación de los expertos.

Los instrumentos se validaron con la participación de 3 jueces expertos quienes brindaron su aprobación según como se muestra la tabla 1.

Tabla 1

Validación de expertos cuestionario de valores personales

Nº	Profesional validador	Grado de estudios	Puntaje total	Criterio de Validación.
1	Gastón Guido Bravo Recines	Magíster	132	óptimo
2	Marco Antonio Luna Flores	Magister	116	Satisfactorio
3	José Luis García Saavedra	Magister	120	Satisfactorio

Nota. Deficiente (30-54) - Regular (55-78) - Bueno (79-102) - Satisfactorio (103-126)

- Óptimo (126-150) $132+116+120=(368)/3=122,66$

En tabla N°01 la validación de los tres expertos dio un promedio de 123 con un criterio de validación de satisfactorio.

C. Confiabilidad de los Instrumentos.

Se realizó una prueba piloto del instrumento que se utilizaron en el estudio para ambas variables. Para lo cual se aplicó un piloto al cuestionario de 15 participantes con las mismas características de la muestra. Considerando que la confiabilidad es el grado en el cual los instrumentos aplicados a una muestra producen resultados consistentes y coherentes (Hernandez R. y Menodoza, 2018) Por lo tanto para verificar la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Donde:

K : El número de ítems (5 ítems).

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_t^2 : La varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Escala de interpretación de la confiabilidad

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad

Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	SUMA DE ITEMS
1	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	2	4	3	5	4	4	5	4	74
2	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	86
3	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	81
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	83
5	3	4	2	3	3	5	4	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3	4	3	62
6	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	89
7	2	4	5	4	3	3	2	5	5	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	68
8	1	5	3	2	3	5	5	2	5	1	2	3	5	3	4	2	3	2	5	61
9	3	2	3	2	5	2	3	4	4	1	5	1	3	3	3	4	2	4	2	56
10	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	3	84
11	3	4	3	4	3	2	5	1	5	2	3	1	3	2	2	3	4	3	4	57
12	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	83
13	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	5	3	4	3	4	4	59
14	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	85
15	5	4	5	3	3	4	3	4	5	2	4	5	4	3	4	3	3	5	4	73
Varianza	1,26	1,12	0,89	1,21	0,52	1,35	0,92	1,78	0,24	1,70	0,89	2,17	0,84	0,92	0,78	0,83	0,98	0,81	0,84	141,69
SUMA DE VARIANZA DE LOS ITEMS	20,05																			
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	141,69																			
NUMERO DE ITEMS	19																			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right] = 0,9062$																				

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	19

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Resultados del cálculo del coeficiente de confiabilidad del instrumento

Instrumento	Ítems (K)	Sumatoria de las varianzas de los ítems ($\sum s_i^2$)	Varianza de la suma de ítems (S_t^2)	Coefficiente alfa de Cronbach (α)
Valores personales	15	20,05	141.69	0,9062

Fuente: Elaboración propia

Para el análisis del instrumento se aplicó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach hallado en la escala que evalúa los criterios obteniendo un $\alpha = 0,9062$, se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 (tabla 01) lo cual indica que el instrumento muestra una excelente confiabilidad.

4.9.3. Técnicas de análisis de datos

Para presentar los resultados se utilizarán tablas de distribución de frecuencia o gráficos estadísticos por tratarse de instrumentos con una medición de escala ordinal.

Para las pruebas de hipótesis se utilizarán estadígrafos no paramétricos (paramétricos) como la Rho de Spearman (Pearson), las mismas que nos brindarán datos del logro de los objetivos correlacionales planteados.

El recurso para el análisis será el SPSS V.26.

Capítulo V

Tratamiento Estadístico

5.1. Resultados y Análisis

5.1.1. Prueba de Normalidad.

La prueba de normalidad se realizó para determinar si los datos de la investigación se encuentran bien, modelado mediante una distribución normal o no.

A. Formulación de Hipótesis.

Variable 1

H_0 : Existe una distribución normal en los datos de la variable de Gestión del talento humano

$p > 0,05$

H_1 : No existe una distribución normal en los datos de la variable de Gestión del talento humano $p < 0,05$

Variable 2

H_0 : Existe una distribución normal en los datos de la variable de Desempeño laboral

$p > 0,05$

H_1 : No existe una distribución normal en los datos de la variable de Desempeño laboral $p < 0,05$

a. Nivel de Significancia.

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

b. Estadístico de Prueba.

Se utilizó la prueba estadística de (Kolmogorov-Smirnov, 2014) para ambos cuestionarios.

c. Formulación de la Regla de Decisión.

$H_0: p \geq 0,05$ (Datos Normales)

$H_1: p < 0,05$ (Datos No normales)

En la tabla 5 se muestra los datos de análisis de la prueba de normalidad de las dos variables.

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,145	24	0,200*	0,913	24	0,041
Desempeño laboral	0,183	24	0,036	0,925	24	0,076

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cuestionario	0,140	24	0,200*	0,927	24	0,085

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

d. Conclusión.

Como el nivel de significancia asintomática bilateral obtenido ($p < 0,085$) es mayor al nivel de significación ($\alpha = 0,050$) entonces aceptamos la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 , es decir existe una distribución normal en los datos de las dos variables (cuestionario) lo que se debe utilizar es una prueba paramétrica y es la correlación de Pearson.

5.1.2. Conclusión.

Como $p > 0,05$, es decir los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, aplicaremos una estadística paramétrica. Según los

resultados de la prueba de normalidad se aplicará el estadístico de Pearson.

5.2. Prueba de hipótesis.

5.2.1. Datos Generales.

El presente cuestionario consta con una introducción de 5 preguntas generales las cuales se mencionan a continuación:

Tabla 6

Género del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	11	46%
Masculino	13	54%

Fuente: Elaboración propia

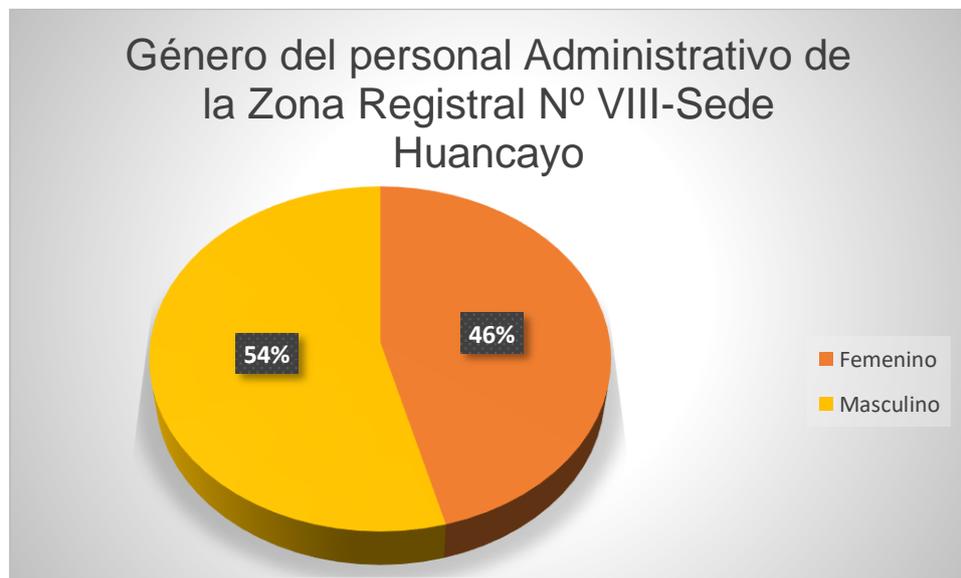


Figura 6. Genero del personal Administrativo en la Zona registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 6, se observó la frecuencia según su género, siendo el 54% de género masculino, mientras que el 46% son de género femenino.

Tabla 7

Edad del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID 2021.

Edades	Frecuencia	Porcentaje
Edad entre 20 a 29 años	10	42%
Edad entre 30 a 39 años	9	38%
Edad entre 40 a 49 años	1	4%
Edad entre 50 a 59 años	2	8%
Edad entre 60 a 69 años	2	8%

Fuente: Elaboración propia



Figura 7. Edad del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 7, se observó la frecuencia con respecto a la edad del personal administrativo para lo cual el 42% pertenecen a la edad entre 20 a 29 años, mientras que el 38% pertenecen a la edad entre 30 a 39 años y el 4% pertenecen a la edad entre 40 a 49 años y 8% pertenecen a la edad entre 50 a 59 años y por último el 8% del personal administrativo encuestados pertenecen a la edad entre 60 a 69 años.

Tabla 8

Estado civil del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	8	33%
Soltero	16	67%

Fuente: Elaboración propia



Figura 8. Estado civil del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 8, se observó la frecuencia con respecto al estado civil, siendo que el 33% del personal administrativo son casados y casadas, mientras que el 67% del personal administrativo son solteros.

Tabla 9

Grado de instrucción del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	1	4%
Universidad completa	19	17%
Universidad incompleta	4	79%

Fuente: Elaboración propia

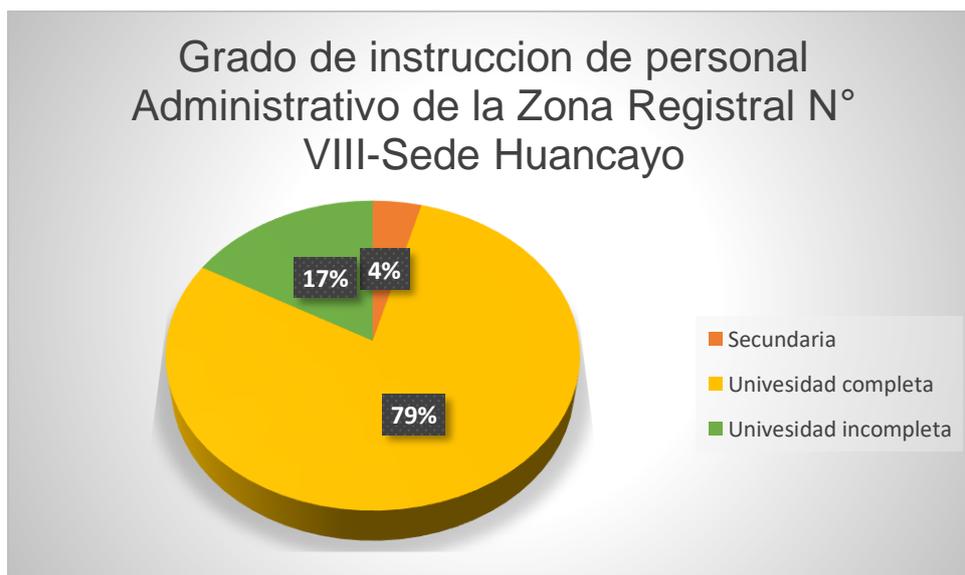


Figura 9. Grado de instrucción del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 9, se observó la frecuencia con respecto al grado de instrucción, siendo que el 79% del personal administrativo curso la universidad completa, mientras que el 17% del personal administrativo curso la universidad incompleta y por último el 4% del personal curso la secundaria completa.

Tabla 10

Tiempo de servicio del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	7	29%
1 a 5 años	9	38%
6 a 10 años	2	8%
11 a 15 años	4	17%
16 a 20 años	0	0%
Mas de 20 años	2	8%

Fuente: Elaboración propia



Figura 10. Tiempo de servicio del personal Administrativo en la Zona Registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 10, se observó la frecuencia con respecto al tiempo de servicio por lo cual; un 29% cuenta con el tiempo de servicio menos de 1 año, el 38% tienen como tiempo de servicio entre 1 a 5 años, el 8% tienen un tiempo de servicio entre 6 a 10 años, el 17% cuenta con el tiempo de servicio entre 11 a 15 años y por último el 8% tienen un tiempo de servicio entre más de 20 años.

Tabla 11

Procedencia del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo

Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
Huancayo	7	29%
Tambo	8	33%
Chilca	5	21%
Otros	4	17%

Fuente: Elaboración propia



Figura 11. Procedencia del personal administrativo en la zona registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de covid, 2021.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 11, se observó la frecuencia de procedencia, siendo un 29% de colaboradores procedentes de Huancayo, el 33% son proceden del Tambo, mientras el 21% son procedentes de Chilca y por último el 17% son de otros lugares.

Tabla 12

Condición laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo.

Procedencia	Frecuencia	Porcentaje
D.L. 728 (*)	6	25%
D.L. 1057 (**)	12	50%
D.L. 1401 (***)	6	25%

(*) *Régimen Laboral de la Actividad Privada - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.*

(**) *Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.*

(***) *Decreto Legislativo que aprueba el Régimen Especial que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público.*

Fuente: Elaboración propia



Figura 12. Genero del personal administrativo en la zona registral N° VIII sede Huancayo en tiempos de covid, 2021.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la figura 12, se observó la frecuencia de la condición laboral, siendo un 50% de personal administrativo se encuentre en el D.L. 1057, el 25% del personal administrativo se encuentre en el D.L. 728 y por último el 25% del personal administrativo se encuentre en el D.L. 1401.

5.2.2. Hipótesis General.

La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

Los pasos para llevar a cabo la prueba del coeficiente de correlación de Pearson son los siguientes:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : La gestión del talento humano No influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

H_1 : La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

b. Nivel de Significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de Prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la Regla de Decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

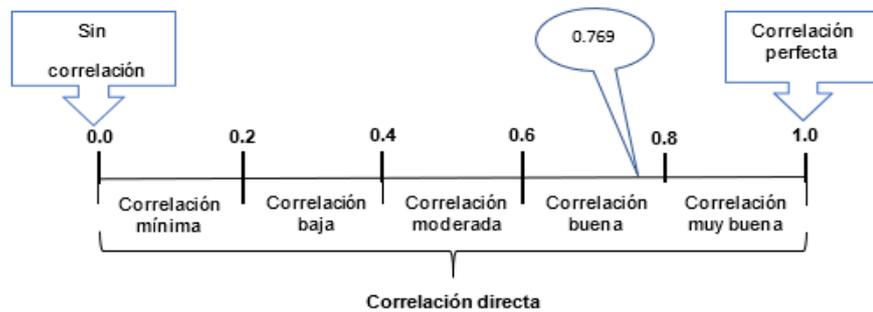


Tabla 13

Correlación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral

	Resultados	Gestión del talento humano	Desempeño laboral
V1=La gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	0,769**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
V2=Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,769**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

e. Conclusión Estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y se acepta la

hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que: La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,769$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo.

5.2.3. Hipótesis Específicas

A. Hipótesis Especifica 1.

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : El conocimiento No influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

H_1 : El conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

b. Nivel de Significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de Prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la Regla de Decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

$H_0: p \geq 0,05$

$H_1: p < 0,05$

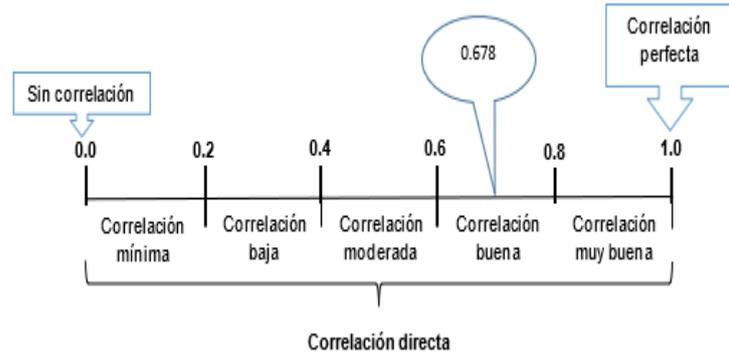


Tabla 14

Correlación entre Conocimiento y el Desempeño Laboral

		Conocimiento	Desempeño laboral
Gestión de talento humano - Conocimiento	Correlación de Pearson	1	0,685**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,685**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

e. Conclusión Estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que: el conocimiento influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,685$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva buena

B. Hipótesis Especifica 2.

a. **Planteamiento de Ho y H1.**

Ho: La habilidad No influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

H1: La habilidad influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

b. **Nivel de Significancia**

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. **Estadístico de Prueba**

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. **Formulación de la Regla de Decisión**

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

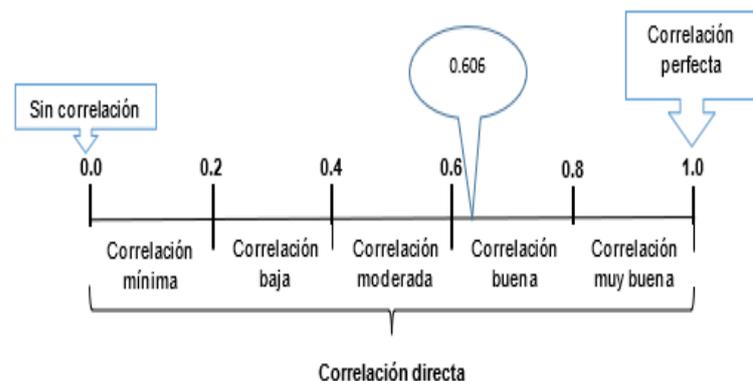


Tabla 15*Correlación entre Habilidad y el Desempeño Laboral*

		Correlaciones	
		Habilidad	Desempeño laboral
Gestión de talento humano - Habilidad	Correlación de Pearson	1	0,606**
	Sig. (bilateral)		0,002
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,606**	1
	Sig. (bilateral)	0,002	
	N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

e. Conclusión Estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que: las habilidades influyen con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,606$), con una significancia de $p= 0,002$ y demuestra una correlación positiva buena.

C. Hipótesis Específica 3.**a. Planteamiento de Ho y H1.**

Ho: La actitud No influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

H1: La actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

b. Nivel de Significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un

nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de Prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la Regla de Decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

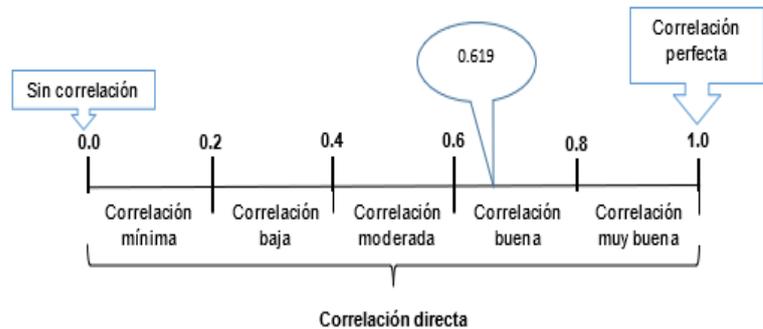


Tabla 16

Correlación entre Actitud y el Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Actitud	Desempeño laboral
Gestión de talento humano - Actitud	Correlación de Pearson	1	0,619**
	Sig. (bilateral)		0,001
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,619**	1
	Sig. (bilateral)	0,001	
	N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

e. Conclusión Estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que la actitud influye con el desempeño laboral del

personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,619$), con una significancia de $p= 0,001$ y demuestra una correlación positiva buena.

D. Hipótesis Específica 4.

a. **Planteamiento de Ho y H1.**

Ho: La capacitación No influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

H1: La capacitación influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

b. **Nivel de Significancia**

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. **Estadístico de Prueba**

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. **Formulación de la Regla de Decisión**

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

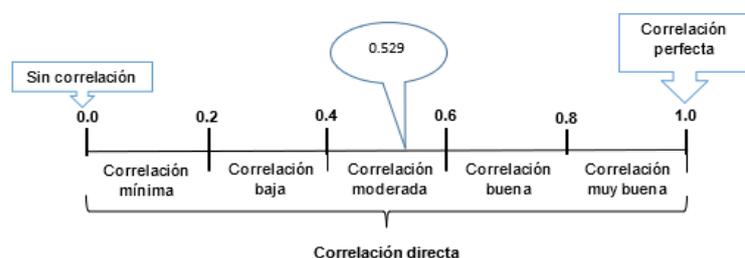


Tabla 17

Correlación entre Capacidad y el Desempeño Laboral.

		Correlaciones	
		Capacitación.	Desempeño laboral
Gestión de talento humano capacitación.	Correlación de Pearson	1	0,529**
	Sig. (bilateral)		0,008
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,529**	1
	Sig. (bilateral)	0,008	
	N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

e. Conclusión Estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), asimismo afirmamos que: las capacidades influyen con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r = 0,529$), con una significancia de $p = 0,008$ y demuestra una correlación positiva moderada

E. Hipótesis Especifica 5.

a. Planteamiento de Ho y H1.

Ho: La Motivación No influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

H1: La Motivación influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.

b. Nivel de Significancia

Se usó un nivel de significancia (alfa) $\alpha = 5\%$ y un nivel de confianza del 95%; se usó como estadístico una prueba no paramétrica.

c. Estadístico de Prueba

Se utilizó la prueba r de Pearson.

d. Formulación de la Regla de Decisión

Ubicación de las zonas de aceptación y rechazo según la escala de interpretación de la r de Pearson.

H0: $p \geq 0,05$

H1: $p < 0,05$

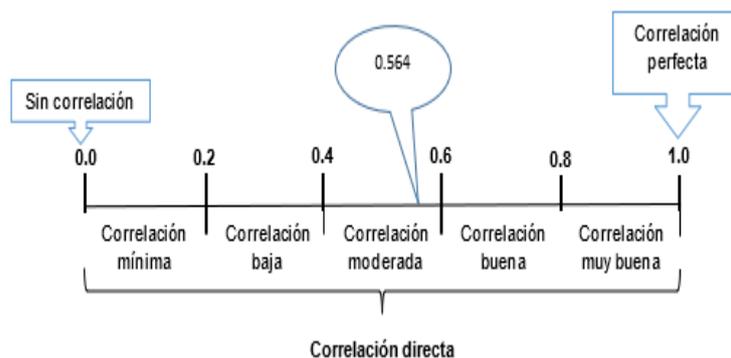


Tabla 18

Correlación entre Motivación y el Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño laboral
Gestión de talento humano motivación	Correlación de Pearson	1	0,564**
	Sig. (bilateral)		0,004
	N	24	24
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,564**	1
	Sig. (bilateral)	0,004	
	N	24	24

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

Fuente: Elaboración propia

e. Conclusión estadística

Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), asimismo afirmamos que: que la motivación influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,564$), con una significancia de $p= 0,004$ y demuestra una correlación positiva moderada

5.3. Discusión de Resultados

El trabajo desarrollado se orienta en analizar la gestión de talento humano y su influencia con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, después de analizar los resultados obtenidos en la investigación, se confirma que la gestión del talento humano influye significativamente con el desempeño laboral de la entidad teniendo como resultado $r= 0,769$, la mencionada conclusión concuerda con la de otros autores como (Crisostomo, 2018), quien confirmo la influencia de manera significativa de la gestión de talento humano sobre el desempeño laboral, dado que la correlación entre ambas variables es muy alta positiva y significativa con un $r=0,935$, así mismo se concluyó que los resultados de la variable “gestión del talento humano”: el 20% de los colaboradores indica que se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indica que no hay liderazgo y el 58, 6% indica que la actitud emprendedora se muestra raras veces. de la gestión del talento sobre el desempeño laboral.

Este resultado de (Moza y Berru, 2019), concluye en su investigación que el resultado 0.92, tiene un significado que existe una relación considerada positiva para las variables en estudio, además este nivel de correlación alta el bilateral es $p =000$ siendo esta menor a 0.05 rechazando la hipótesis nula y esta es aceptada. Dicho esto, se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

En la investigación de (Vilchez Paz, 2018) concluyo en relación a los objetivos específicos se tuvo que determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral la cual según tabla 13 nos dio en el Chi Cuadrado de Pearson un p-valor de 0,007; estableciendo así una relación estadísticamente significativa y que además obtuvo un valor del coeficiente de correlación de Pearson de 0,671 que indica una correlación lineal positiva.

La investigación realizad por (Condori Mamani, 2018), concluye que la prueba de correlación de Pearson, muestra un valor de 0,632, con ello se evidencia que; el desarrollo del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral, de forma directa y moderada la que se manifiesta que a mayor talento humano existe mejor desempeño laboral, con probabilidad de error de 0,000, siendo entonces una prueba significativa a un nivel de confianza del 95%, por ello se acepta la hipótesis alterna donde; el desarrollo del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral.

En la investigación de (Cardenas Espino, 2020), se concluye que el resultado muestra las características de la dimensión motivación para el desempeño laboral; se observa que el 57.1% (40) tiene una ambición importante en desarrollarse como profesional, el 55.7% (39) considera que está cumpliendo con las metas según las expectativas puestas en él, el 52.9% (37) evita cualquier conflicto en su centro laboral que pueda afectar su desempeño en el trabajo. Por lo contrario, el 48.6% (34) manifiesta que se satisface todas sus necesidades y deseos dentro de la institución.

Así mismo también se encontrados los datos por (Huamani, 2019) quien concluye que existe relación entre el talento humano y cultura organizacional, donde el factor motivación desde la cultura tiene mucha relevancia para la convivencia laboral de los colaboradores muestra las características de la dimensión Ambiente para el desempeño laboral, se observa que, el 52.9% (37) siente que “A veces” existe apoyo por parte de los jefes, con tendencia a que “Si” les apoyan en un 45,7% (35). Asimismo, el 50.0% (35) considera que

“A veces” se respetan las reglas y políticas de la institución, que los trabajadores cumplen con el perfil según el puesto que ocupan en un 48.6% (34) y se practican con responsabilidad las leyes y regulaciones en un 47.1% (33). Por el contrario, un 51.4% (36) el establecimiento le brinda los equipos y materiales necesarios para cumplir con sus labores de manera eficiente. Finalmente, con estos seis autores coincidimos en sus resultados y conclusiones.

Conclusiones

1. En la investigación se determina que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,769$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral.
2. En esta tesis se logra determinar que el conocimiento influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,685$), con una significancia de $p= 0,000$ y demuestra una correlación positiva buena, lo cual indica que el personal administrativo demuestra su desempeño laboral de manera idónea a través de su preparación intelectual ya que todos cuentan con estudios superiores.
3. También en la tesis de investigación se demuestra que las habilidades influyen con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,606$), con una significancia de $p= 0,002$ y demuestra una correlación positiva buena, lo cual deducimos que el personal administrativo cuenta con habilidades que les permite desarrollar un trabajo en concreto. En base a esto, cada profesional es único y desempeñan un papel mucho más estratégico, así como su aportación al equipo y la entidad.
4. Nuestra tesis de investigación también nos demuestra que las actitud influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,619$), con una significancia de $p= 0,001$ y demuestra una

correlación positiva buena, que nos permite deducir que la actitud del personal administrativo juega un papel importante en el desempeño laboral y en la productividad de la entidad y se percibe cuando el personal manifiesta una actitud positiva al poner su máximo interés al momento de resolver conflictos con inteligencia y madurez.

5. Así también en la presente tesis de investigación se manifiesta que las capacidades influyen con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,529$), con una significancia de $p= 0,008$ y demuestra una correlación positiva moderada, lo cual indica que el personal administrativo cuenta con recursos y aptitudes por mejorar para desempeñar sus tareas diarias, percibiendo la falta de capacitaciones para fortalecer y actualizarse en base a información sistematizada y mejorar las aptitudes para desempeñar una determinada tarea con un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en la entidad.
6. En nuestra tesis de investigación también se concluye que la motivación influye con el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson ($r= 0,564$), con una significancia de $p= 0,004$ y demuestra una correlación positiva moderada, el resultado nos permite deducir que el personal administrativo requiere fortalecer los programas de motivación que conduzcan a un alto desempeño y al deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la entidad de la zona registral N° VIII, considerar las siguientes claves que serán de gran ayuda para gestionar el talento así como mejorar el desempeño laboral y son; Establecer metas y objetivos en conjunto, mejorar las condiciones laborales, crear un ambiente laboral favorable, capacitar constantemente al personal, ofrecer las herramientas necesarias, enfocarse en el futuro buscando candidatos con habilidades y competencias que se alineen con la estrategia a largo plazo, reconocer los logros y dar la oportunidad de crecer.
2. Se recomienda implementar un programa de formación y aprendizaje para que adquieran nuevos conocimientos y estén mejor preparados para afrontar los cambios y retos de la empresa, teniendo en cuenta las siete estrategias para mejorar la retención y la aplicación del conocimiento en el trabajo diario y son las siguientes; Instala una cultura donde sea un hábito el intercambio de conocimiento, establece programas de mentoría, aprovechar la tecnología, capacitación demostrativa, evaluaciones contantes, incentiva al equipo y por ultimo fomenta la colaboración entre equipos.
3. Se recomienda desarrollar y fortalecer las habilidades en base a competencias y esto es vital para mantener la competitividad de la entidad y potenciar las competencias del personal, también ayudara a ser más productivos y a mejorar aquellas habilidades que aportarán valor a la organización como; La formación continuada de eficacia y de productividad, el coaching ejecutivo o empresarial ya que es un método muy efectivo para mejorar la comunicación de los equipos y potenciar un estilo de liderazgo sano y eficaz, la creación de proyectos por parte de equipos multidisciplinares, fomentar el espíritu colaborativo que aumente la responsabilidad y la proactividad.
4. Se recomienda implementar un plan de acción en base a las formas de mantener una actitud positiva en el trabajo, ya que nos genera importantes beneficios para la salud, ayuda a [reducir el estrés](#), aumenta la productividad

y el rendimiento y ayuda a fortalecer los equipos de trabajo. Por lo tanto exponemos las pautas que debemos seguir para mejorar la confianza y evitar situaciones de estrés o ansiedad como ser proactivo, mantener una buena relación con los compañeros, marcar nuevas metas y objetivos, evitar conflictos, adaptarse a los cambios, cuidar las comunicaciones, concentrarse y ser puntual, entendiendo el sentido de las cosas.

5. Se recomienda invertir en capacitaciones para formar línea de carrera dentro de la entidad y dará la posibilidad de seguir creciendo profesionalmente, fortalecerá en el desempeño y en otros roles de la organización, optimizará los procesos de trabajo, ayudará a la formación de nuevos líderes, mejorará los canales de comunicación y dará la oportunidad al personal de desarrollar nuevas habilidades, también se sugiere realizar Feedback de Forma Regular y por ultimo implementar evaluaciones continuas para valorar el rendimiento.
6. Se recomienda implementar estrategias y programas de motivación hacia los colaboradores con el objetivo de fidelizarlos y que permita reconocer los logros de los colaboradores, ya sea a través de compensaciones monetarias, programas de reconocimiento, premios por logros obtenidos entre otros, que hagan que cada colaborador se sienta importante y que ningún colaborador debe sentir que su trabajo sobra en la empresa o que es menos.

Aspectos Éticos

El presente trabajo de investigación cumple con el consentimiento de los participantes de la unidad de análisis y también de las jefaturas de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo, por lo tanto, nuestra tesis se rige a la veracidad, ética y moral.

Referencias Bibliográficas

- Alarcon. (2016). *La gestion de talento humano y su relacion con el desempeño laboral de personas con discapacidad laboral*. Carchi .
- Alvarón, B. (2017). *La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna*. Tacna - Peru.
- Amador, A. (2018). *Gestion de talento humano integra en grupo de trabajo*. Cuba.
- Benavides, B. (2016). *Gestion de talento humano y su incidencia en el desempeño laboralen la empresa "ICAPAR"*. Machalo, Ecuador.
- Berru, M. (2019). *Gestion de talento Humano y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de oficina de seguros*. Lima - Peru.
- Borsic, Z. (2017). *La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Mexico.
- Bourke, K. (2016). *Cuestionarios validados de estrategias de aprendizaje*.
- Brace. (2013). *Cuestionarios alineados al problema e hipotesis*.
- Caballana. (2011). *Funciones del talento humano*.
- Cardenas, E. (2020). *La relación entre el Talento humano y el desempeño laboralde los trabajadores del hospital San Juan de Lurigancho*. Lima.
- Carlos, L. (2019). *"Evaluacion de la gestion del talento humano en entorno hospitalario cubano"*. Zona hospital , Cuba.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento huamano, El nuevo papel de los recursos humanos*.
- Condori, M. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN REGIONAL DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES* . Puno - Peru.
- Condori, M. (2017). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral*. Puno, Peru.
- Corvo, H. (2018). *Desempeño laboral y características* .

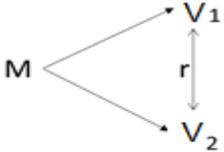
- Crisostomo, M. (2018). *Gestion de talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en hospital de Huacho 2018, (Tesis de maestria)*.
Obtenido de <https://bit.ly/3wYFbd9>
- Dueñas, R. (2015). *Ekos Recursos Humanos* (anual ed.). Obtenido de <https://bit.ly/3mN5Kx2>
- Flores. (2017). *Incidencia de la Gestion del talento Humano en el desempeño laboral*. Madriz Nicaragua.
- Gianella Carbajal, G. R. (2017). *Gestion de talento humano*. Lima.
- Gutierrez, C. (2020). *Gestión Estratégica del Talento ante la nueva realidad - Covid*.
Obtenido de <https://bit.ly/2OO8qxU>
- Hernandez, F. (2014). *Procedimientos sistematicos para estudiar un problema*.
- Hernandez, R. (2018). *Metodologia de Investigacion Cientifica*. Mexico: Edicion 6.
- Huamán, N. (2018). *Desarrollo personal y desempeño laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito*. Cusco.
- Huamani, J. (2019). *La relacion entre talento de gestion humana y la cultura organizacional* . Lima.
- Kolmogorov-Smirnov. (2014). *Prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra*. Europa. Obtenido de <https://www.scientific-european-federation-osteopaths.org/los-tests-estadisticos/>
- Maria, R. (2015). *Dimension de gestion del talento humano*.
- Moza, D. (2018). *Gestion de talento humano y su influencia en el desempeño laboral*. Loayza, Lima.
- Niglas. (2010). *Metodologia de Investigacion edicion 6*.
- Nolberto, M. (2017). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL*. Pichanaqui - Peru.
- Orrego, A. (2015). *Gestion de talento humano y evaluacion del desempeño laboral en el gobierno regional de Junin. (Tesis de Maestria)*. Junin. Obtenido de <https://bit.ly/2QlirDc>
- Perez, O. (2021). *Gestion de talento humano por competencias para tu empresa*.
- Ponce, B. (2016). *La gestion del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el minoterio de justicia derechos*. Quito.
- Ramirez. (1997). *Marco Metodologico*.

- Ramos, R. (2019). *Gestion del talento humano y desempeño laboral en la pasteleria Miraflores*. Miraflores.
- Robbins, S. (1999). *Teorias de la Motivacion* . Mexico. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/66553729/A3docx/>
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (01 de Julio de 2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rojas y Vilchez, B. (2018). *Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal del puesto de salud*. Lima.
- Rojas, M. (2018). *Gestion de talento humano y su influencia en el desempeño laboral* . Hospital Loayza.
- Romo, H. (1998). *La metodología de encuesta*. Logman - Mexico: Técnicas. Obtenido de https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf
- Sanchez, R. (2018). *Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologica y humanistica*.
- Sen, A. (1993). *El enfoque de las capacidades*,. New York. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/145/14551170010.pdf>
- Servir. (2013). *Gestion de desempeño laboral*. Obtenido de <http://www.servir.gob.pe>
- Taylor, F. (2017). *Gerencia de talento humano*.
- Vilchez, R. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DEL PUESTO DE SALUD SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS*. Lima - Peru.
- Yzquierdo, H. (2019). *Influencia de la gestion del talento humano en el desempeso laboral*. Cajamarca.

Anexos

Anexos 1: Matriz de consistencia

Título: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la zona registral N° VIII-SEDE Huancayo en tiempos de COVID, 2021”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente X=Gestión del talento humano	X ₁ =Conocimiento	Método general: Método científico Enfoque: Cuantitativo Alcance: Descriptivos Correlacionales Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Descriptivos Correlacionales Diseño de la investigación: NO experimentales, Transversales del tipo descriptivo correlacional 
¿En qué medida la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?	Analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.	La gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.		X ₂ =Habilidades	
				X ₃ =Actitud	
				X ₄ =Capacidades	
				X ₅ =Motivaciones	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente Y=f(x)=Desempeño Laboral	Y ₁ =Calidad del trabajo	Población: N= 23 trabajadores Muestra: n= 23 trabajadores Probabilístico (aleatoria) Técnicas:
¿En qué medida el conocimiento influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?	Analizar el conocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.	El conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.		Y ₂ =Compromiso institucional	
¿En qué medida las habilidades influyen en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en	Determinar las habilidades y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en	Las habilidades influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en		Y ₃ =Liderazgo y trabajo en equipo	

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>tiempos de COVID, 2021?</p> <p>¿En qué medida la actitud influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?</p> <p>¿En qué medida las capacidades influyen en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?</p> <p>¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021?</p>	<p>tiempos de COVID, 2021.</p> <p>Determinar la actitud y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.</p> <p>Determinar las capacidades y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.</p> <p>Determinar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.</p>	<p>La actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.</p> <p>Las capacidades influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.</p> <p>La motivación influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.</p>			<p>Entrevista</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios</p>

Anexo 2: Cuestionario para Medir la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral

Cuestionario N° 01

Instrucciones:

- Señor(a) el presente cuestionario es confidencial y anónima, tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021.
- Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo, ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

- Género Femenino () Masculino ()
- Edad años
- Estado Civil Soltero () Casado () Viudo ()
- Grado de Instrucción: Secundario () Técnico () Superior ()
- Tiempo de Servicios: Años () Meses ()
- Lugar de Procedencia:
- Condición Laboral:

Agradecemos su colaboración y honestidad por responder cada una de las preguntas.

N°	Preguntas	Escalas				
1	¿Conoces los procesos de los instrumentos de gestión que se utilizan dentro de la institución?	1	2	3	4	5
2	¿Retienes los conocimientos y las buenas prácticas que se aplican dentro en la institución?	1	2	3	4	5
3	¿Aplicas tus conocimientos de los instrumentos de gestión en tu trabajo diario?	1	2	3	4	5
4	¿Proteges el capital intelectual de la institución?	1	2	3	4	5
5	¿Propones planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
6	¿Estas atento y escuchas activamente al usuario ofreciendo ayuda, apoyo u orientación con amabilidad y respeto?	1	2	3	4	5

7	¿Participa de forma activa en las tareas de equipo?	1	2	3	4	5
8	¿Muestras empeño al realizar tus actividades?	1	2	3	4	5
9	¿Dedica el tiempo necesario a las tareas con las que se compromete?	1	2	3	4	5
10	¿Me convocan a los programas de capacitación de la institución?	1	2	3	4	5
11	¿Estás de acuerdo con el propósito de evaluación?	1	2	3	4	5
12	¿En este último mes has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	1	2	3	4	5
13	¿Tengo en claro qué se espera de mí en el trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?	1	2	3	4	5
15	¿Consideras que tienes una ambición importante en desarrollarte como profesional?	1	2	3	4	5
16	¿Crees que los trabajadores son eficaces u eficientes en sus tareas?	1	2	3	4	5
17	¿Te sientes comprometido con los objetivos de la institución?	1	2	3	4	5
18	Te sientes satisfecho con tus tareas designadas?	1	2	3	4	5
19	¿Tu jefe inmediato demuestra liderazgo en tu área?	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3: Ficha de Validación de Experto



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Estimado experto, se solicita la validación del instrumento de medición: **Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo en la zona registral N° VII-Sede Huancayo en tiempos de Covid, 2021**

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 = Optimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X			X		
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X						X			X		
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X						X			X		
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X					X			X			
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X			X		
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X			X		
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				X					X				X		
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				X					X			X			
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				X					X				X		
10. Los ítems son medibles directamente				X					X				X		
Sumatoria Parcial	0	0	0	28	15	0	0	0	20	25	0	4	24	0	0
Sumatoria Total = 120	43					45					28				

Escala de calificación final:

Deficiente (30-54); Regular (55-78); Bueno (79-102); Satisfactorio (103-126); Óptimo (126-150)

Observaciones: el resultado suma 116, nivel Satisfactorio

Nombres y Apellidos del experto: Marco Antonio Luna Flores

DNI.: 09563629

Nro. Celular: 990834295

Firma

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

El instrumento presenta coherencia, claridad y muy poca tendenciosidad.

Crterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.	X	
10. Los ítems son medibles directamente.	X	

Nombres y Apellidos del Experto: Marco Antonio Luna Flores

Teléfono: 990834295

DNI.: 09563629



Firma

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Estimado experto, se solicita la validación del instrumento de medición:

.....

.....

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 = Optimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				X						X					X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				X					X						X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				X					X						X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X						X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				X					X						X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				X						X					X
10. Los ítems son medibles directamente				X					X						X
Sumatoria Parcial															
Sumatoria Total															

Escala de calificación final: Deficiente (30-54); Regular (55-78); Bueno (79-102); Satisfactorio (103-126); Óptimo (126-150)

Observaciones:

.....

.....

Nombres y Apellidos del experto: Gastón Guido Bravo Recines Especialidad: MBA

DNI.: 10450532

Nro. Celular: 994621070

Firma

DNI.



ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

El instrumento presente coherencia, claridad y muy poca tendenciosidad.

Criterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	X	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	X	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	X	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	X	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	X	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	X	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	X	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	X	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.	X	
10. Los ítems son medibles directamente.	X	

Nombres y Apellidos del Experto: Gastón Guido Bravo Recines

Teléfono: 994621070

DNI.: 10450532

Firma DNI.



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Estimado experto, se solicita la validación del instrumento de medición: **Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021,**

Instrucciones: Marque con una "X" según considere la valoración de acuerdo a cada ítem.

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (sesgo en la formulación de los ítems, es decir, si sugieren o no una respuesta)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				x					x						x
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.				x					x						x
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				x					x						x
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				x					x						x
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				x					x						x
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				x					x						x
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				x					x						x
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				x					x						x
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.				x					x						x
10. Los ítems son medibles directamente				x					x						x
Sumatoria Parcial				40					40						40
Sumatoria Total						120									

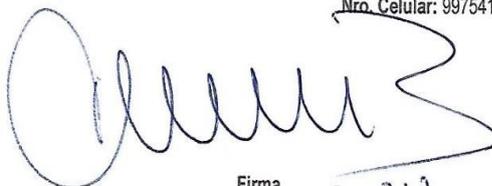
Escala de calificación final: Deficiente (30-54); Regular (55-78); Bueno (79-102); Satisfactorio (103-126); Óptimo (126-150)

Observaciones: El instrumento es satisfactorio.

Nombres y Apellidos del experto: José Luis García Saavedra / Especialidad: Talento Humano

DNI.: 10805767

Nro. Celular: 997541111



Firma
DNI. 10805767

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

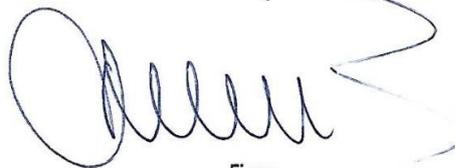
El instrumento presente coherencia, claridad y muy poca tendenciosidad.

Crterios de Evaluación	Correcto	Incorrecto
1. El instrumento tiene estructura lógica.	x	
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.	x	
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.	x	
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.	x	
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.	x	
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.	x	
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.	x	
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.	x	
9. El instrumento abarca las variables y dimensiones.	x	
10. Los ítems son medibles directamente.	x	

Nombres y Apellidos del Experto: José Luis García Saavedra

Teléfono: 997541111

DNI.: 10805767



Firma
DNI. 10805767