

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



ESCUELA DE POSGRADO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS,
2021**

Autor:

Bach. Juan Elivelton Julón Centurión

Asesor:

Dr. Jaime Felipe Cerna Moreno

Registro:(...)

CHACHAPOYAS – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi esposa Liliana Torrejon, mis padres Daniel Julón y Carmela Centurión por su apoyo incondicional, quienes siempre han estado brindándome su apoyo moral y la importancia del aprendizaje diario, así como a cada uno de los miembros de mi familia que me animaron a seguir con mis estudios.

Juan Elivelton Julón Centurión

Agradecimiento

A Dios por haberme bendecido en cada momento de mi vida, por haberme dado sabiduría para el desarrollo de la presente.

Al Dr. Jaime Felipe Cerna Moreno, por haber brindado su asesoramiento para el correcto desarrollo del proyecto de investigación y del informe de tesis. De la misma manera, al Dr. Rosas Carranza, Dr. Carlos Alberto Hinojoza y Mg. Manuel Cabañas López; quienes desinteresadamente me brindaron su apoyo en la valoración del instrumento de evaluación.

Al Gobernador Regional de Amazonas, Ing. Oscar Altamirano Quispe, por permitir realizar este estudio dentro de la entidad que representa.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por acogerme y darme la ocasión de desarrollarme profesionalmente en la Maestría de Gestión Pública y en especial a la Escuela de Posgrado, considerándome parte de ella y por ende obtener beneficios económicos favorables, la misma que también hizo posible alcanzar una valiosa meta en mi vida profesional.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

PhD. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA
Rector

Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES
Vicerrector Académico

Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA
Vicerrectora de Investigación

Dr. EFRAÍN MANUELITO CASTRO ALAYO
Director de la Escuela de Posgrado

Jurado Evaluador de la Tesis



Mg. Manuel Antonio Morante Dávila

Presidente



Mg. Lynn Karin Mendoza Zuta

Secretario



Dra. Rosa Ydray Negrón Zare

Vocal

Constancia de Originalidad de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico () titulado:

Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional Amazonas, 2021.

presentado por el Aspirante Juan Elivelton Julón Certorón para obtener el Grado Académico de Maestro (x)/Doctor () en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico () con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

- De acuerdo con el informe de originalidad, el Proyecto de Tesis ()/Tesis (x)/Tesis en formato de artículo científico () tiene 18 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue: Mg. Manuel Antonio Morante Dávila y pertenece al área () / oficina () / dependencia (x) de Instituto de Investigación de Economía y Desarrollo - Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

SE ADJUNTA:

- Resultado del informe del software **Turnitin**.

Chachapoyas, 04 de abril del 2024


PRESIDENTE Mg:
Nombres y apellidos: Manuel Antonio
DNI: 16718481 Morante Dávila


VOCAL Dra:
Nombres y apellidos: Rosa Ydroy
DNI: 06243879 Negron Zare.


SECRETARIO Mg:
Nombres y apellidos: Lynn Karin
DNI: 40277203 Mendoza Zuta

OBSERVACIONES:

.....
.....

Reporte de Turnitin

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.untrm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%


MG. MANUEL ANTONIO
MORANTE DÁVILA

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la UNTRM - Chachapoyas, el día 12 de ABRIL del año 2024, siendo las 10:00 horas, el Aspirante JUAN ELIVELTON JULÓN CENTURIÓN, cuyo asesor es DR. JAIME FELIPE CERNA MORENO, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021

para obtener el Grado Académico de Maestro () / Doctor () en GESTIÓN PÚBLICA, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: MG. MANUEL ANTONIO MORANTE DÁVILA
Secretario: MG. LYNN KARIN MENDOZA ZUTA
Vocal: DR. ROSA YDRAY NEGRÓN ZARE



Luego de la sustentación y absueltas las preguntas del Jurado Evaluador se procedió a la calificación individual y secreta, teniendo el resultado de:

Aprobada () / Desaprobada () por Unanimidad () / Mayoría ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación, se levanta la sesión.

Siendo las 11:03 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.


PRESIDENTE
Nombres y apellidos: MG. MANUEL ANTONIO MORANTE DÁVILA
DNI: 16718481


VOCAL
Nombres y apellidos: DR. ROSA YDRAY NEGRÓN ZARE
DNI: 06243879


SECRETARIO
Nombres y apellidos: MG. LYNN KARIN MENDOZA ZUTA
DNI: 40277203

Índice o Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	iv
Jurado Evaluador de la Tesis.....	v
Constancia de Originalidad de la tesis.....	vi
Reporte de Turnitin	vii
Acta de Sustentación de la Tesis	viii
Índice o Contenido.....	ix
Índice de Tablas	xi
Índice de Figuras.....	xiii
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
II. Materiales y Métodos	23
2.1. Área de estudio	23
2.2. Población, muestra y muestreo	24
2.3. Variables.....	25
2.4. Tipo y Nivel de Investigación.....	25
2.5. Método	26
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
2.7. Procedimiento	28
2.8. Análisis de Datos	28
III. RESULTADOS	29
3.1. Resultados objetivo específico 1.....	29
3.2. Resultados objetivo específico 2.....	30

3.3. Resultados objetivo específico 3.....	31
3.4. Resultados objetivo General	33
3.5. Resultados e importancia de las variables	35
3.6. Resultados sociodemográficos.....	36
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	47

Índice de Tablas

Tabla 1. Unidades Poblacionales	24
Tabla 2. Índice de correlación para objetivo específico 1	29
Tabla 3. Índice de correlación para objetivo específico 2.....	30
Tabla 4. Índice de correlación para objetivo específico 3.....	31
Tabla 5. Correlaciones de factores y variables.....	33
Tabla 6. Características sociodemográficas de la muestra de estudio	36
Tabla 7. Operacionalización de las variables	47
Tabla 8. Matriz de consistencia.....	50
Tabla 9. Forma de contratación.....	52
Tabla 10. Necesidades de contratación	52
Tabla 11. Evaluación de conocimientos.....	52
Tabla 12. Entrevista	53
Tabla 13. Incorporación considerando CAP	53
Tabla 14. Inducción.....	53
Tabla 15. Adaptabilidad	54
Tabla 16. Ayuda mutua.....	54
Tabla 17. Oportunidades de desarrollo	54
Tabla 18. Capacitaciones	55
Tabla 19. Facilidades para actividades.....	55
Tabla 20. Satisfacción sobre remuneración	55
Tabla 21. Reconocimientos.....	56
Tabla 22. Satisfacción laboral	56
Tabla 23. Frustración	56
Tabla 24. Planificación de actividades.....	57
Tabla 25. Cumplimiento de metas	57
Tabla 26. Recursos para metas.....	57
Tabla 27. Medios para metas	58
Tabla 28. Actividad sin errores	58
Tabla 29. Adaptación a cambios	58
Tabla 30. Funciones asignadas.....	59
Tabla 31. Espacio de trabajo	59
Tabla 32. Responsabilidad con actividades	59
Tabla 33. Feedback	60

Tabla 34. Confianza con el puesto	60
Tabla 35. Compromiso con entidad	60
Tabla 36. Iniciativa con actividades.....	61
Tabla 37. Realización de servidores.....	61
Tabla 38. Relación interpersonal laboral	61
Tabla 39. Validación de instrumento, experto 1	79
Tabla 40. Validación de instrumento, experto 2.....	81
Tabla 41. Validación de instrumento, experto 3.....	83

Índice de Figuras

Figura 1. Amazonas en el Perú	23
Figura 2. Prueba de normalidad sin tendencia de selección y reclutamiento	29
Figura 3. Prueba de normalidad sin tendencia de integridad del talento humano	30
Figura 4. Prueba de normalidad sin tendencia de retención del talento humano.....	32
Figura 5. Factores y variables evaluadas	35
Figura 6. Importancia de las Variables.....	35
Figura 7. Sexo	62
Figura 8. Tiempo de servicio	62
Figura 9. Grado de Instrucción	63
Figura 10. Régimen laboral	63
Figura 11. Forma de contratación	64
Figura 12. Selección de acuerdo con necesidades	64
Figura 13. Evaluación de conocimientos.....	65
Figura 14. Entrevista.....	65
Figura 15. Incorporación considerando CAP	66
Figura 16. Inducción.....	66
Figura 17. Adaptabilidad.....	67
Figura 18. Ayuda Mutua.....	67
Figura 19. Oportunidades de desarrollo.....	68
Figura 20. Capacitaciones.....	68
Figura 21. Facilidades para Actividades	69
Figura 22. Satisfacción sobre remuneración.....	69
Figura 23. Reconocimientos	70
Figura 24. Satisfacción Laboral	70
Figura 25. Frustración.....	71
Figura 26. Planificación de actividades	71
Figura 27. Cumplimiento de metas.....	72
Figura 28. Recursos para metas	72
Figura 29. Medios para metas.....	73
Figura 30. Actividad sin errores.....	73
Figura 31. Adaptación a cambios.....	74
Figura 32. Funciones asignadas	74
Figura 33. Espacio de trabajo	75

Figura 34. Responsabilidad con actividades.....	75
Figura 35. Feedback.....	76
Figura 36. Confianza en el puesto	76
Figura 37. Compromiso con entidad.....	77
Figura 38. Iniciativa con actividades	77
Figura 39. Realización de servidores.....	78
Figura 40. Relación interpersonal laboral.....	78

Resumen

La finalidad de la presente investigación es analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Fue realizada utilizando un enfoque cuantitativo, relacional, observacional, prospectivo, transversal y analítico. Se utilizaron correlaciones bivariadas y se aplicó la prueba Tau_b de Kendall. El tamaño de la muestra consistió en 145 servidores, que incluyeron tanto técnicos especialistas como personal administrativo. Se recopiló la información mediante un cuestionario validado por juicio de 3 expertos, con un coeficiente de validez de 0,92 y una confiabilidad de 0,89 y 0,91 respectivamente. Los resultados revelaron una correlación significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0,356** y un valor p de 0,000. Además, se encontró una relación entre la selección y reclutamiento y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,258** y un valor p de 0,003. Asimismo, se identificó una conexión entre la integración del talento humano y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,315** y un valor p de 0,002. Por último, se observó que la retención del talento humano está relacionada de forma más significativa al desempeño laboral, con un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,337** y valor respectivo p de 0,001.

Palabras clave: Gestión, talento humano, desempeño laboral, servidores, GORE Amazonas

Abstract

The main goal of this research is to analyze the relationship between human talent management and employee performance at the central headquarter of the Regional Government of Amazonas. The study was conducted using a quantitative, relational, observational, prospective, cross-sectional, and analytical approach. Bivariate correlations were used, and the Kendall's Tau_b test was applied. The sample size consisted of 145 employees, including both technical specialists and administrative staff. The information was collected through a validated questionnaire by three experts in the area, with a validity coefficient of 0.92 and reliabilities of 0.896 and 0.91, respectively. The results revealed a significant correlation between the variables, with a correlation coefficient of R-Pearson of 0.356** and a p-value of 0.000. Additionally, a relationship was found between selection and recruitment and job performance, with a R-Pearson of 0.258** and a p-value of 0.003. Furthermore, a connection was identified between the integration of human talent and job performance, with a coefficient of R-Pearson of 0.315** and a p-value of 0.002. Finally, it was observed that talent retention is more significantly related to job performance, with a coefficient of R-Pearson of 0.337** and a p-value of 0.001.

Key words: Management, human talent, work performance, employees, GORE Amazonas.

I. INTRODUCCIÓN

La profesionalización del servicio público se presenta como una necesidad fundamental dentro de las organizaciones públicas, donde se ha enfocado principalmente en la alta burocracia como base inicial para desarrollar una reforma gerencial (Nanank *et al*, 2022). Con el tiempo, la profesionalización del servicio público ha pasado a ser un aspecto que se considera para todos los niveles de empleo dentro de las organizaciones públicas (Oluwatobi *et al*, 2021). En este contexto, se reconoce la importancia del perfil profesional de aquellos que desempeñan roles en la administración pública, ya que sus competencias y habilidades tienen un impacto directo en el logro de los objetivos gubernamentales. Es crucial tener en cuenta que en el servicio público participan profesionales de diversas áreas, cada uno aportando desde su formación específica. Entre ellos se encuentran los Administradores Públicos, quienes reciben una formación especializada en los aspectos propios del ámbito público. Dos elementos clave para adaptar los gobiernos a los cambios del entorno son: el desarrollo tecnológico y adaptación en transcurso de la administración pública, así como el rol del administrador público como promotor de la apropiación social del conocimiento, mismo que impulsa la innovación pública y la transformación de los territorios (Jurado, *et al*, 2022).

Es importante destacar las habilidades gerenciales que deben poseer tanto los líderes de organizaciones públicas como privadas, ya que ocupan un importante rol para la mejora del rendimiento organizacional. Estas habilidades incluyen capacidades, conocimientos, habilidades y técnicas que se reflejan en los resultados y el alcance de los objetivos predeterminados, así como en el desempeño efectivo de todo el equipo de trabajo. (Artieda *et al*, 2021).

Se destaca la tendencia hacia la mejora continua y el enfoque en resultados, así como el proceso de digitalización que se presenta como una oportunidad para mejorar la gobernanza. Mediante la reorganización de los servicios públicos, así como la adquisición de tecnologías digitales, se busca aumentar su eficacia y eficiencia, con el objetivo final de lograr un bienestar digital para los ciudadanos. Sin embargo, es importante debatir anticipadamente las deficiencias recurrentes en relación con la digitalización, ya sea en lo referido a equipamiento tecnológico de alta gama y su acceso generalizado. En el Perú, se encuentra en proceso la construcción de una ciudadanía digital (Huaman; Medina, 2022).

Es fundamental que las instituciones comprendan y apliquen la gestión por competencias, considerando las siguientes dimensiones: competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Es necesario gestionar en base a las competencias, pero también tener en cuenta que las métricas de medición de resultados están vinculadas a la efectividad de la función pública en relación con el ciudadano. Aunque actualmente se reconoce el talento humano en las instituciones, no siempre se evalúa de manera constante la magnitud y las consecuencias que esto puede tener. Sin embargo, se observa una evolución positiva en la gestión por competencias de los colaboradores, ya que anteriormente se consideraba al colaborador como un activo de la organización sin enfocarse tanto en los esfuerzos para mejorarla (Rodríguez *et al*, 2022).

El control administrativo es otro aspecto relevante por considerar mediante esta acción, es posible supervisar y dar seguimiento a las actividades y procesos realizados dentro de una institución pública. Esto contribuye a una gestión institucional efectiva, ya que ayuda a alcanzar los objetivos y metas determinadas en favor de la población. El control administrativo permite asegurar que las acciones se realicen de manera eficiente y eficaz, identificando posibles desviaciones y tomando medidas correctivas cuando sea necesario. Asimismo, promueve la integridad, transparencia y el acatamiento de normas además de regulaciones vigentes. De acuerdo con Cueto (2019), a pesar de los esfuerzos constantes del Estado Peruano por implementar herramientas de control con el fin de modernizar la gestión de las instituciones del Estado, basándose en la colaboración conglomerada de diversos actores notables ya sean autoridades, funcionarios y sociedad civil, los mencionados sacrificios no siempre se han realizado desde un enfoque sostenible y estratégico. Esto indica que, aunque se han realizado avances en términos de control y supervisión, es necesario adoptar un enfoque más integral y a largo plazo que garantice la sostenibilidad y la eficacia de las acciones implementadas. (Pérez; Barbaran, 2021).

En línea con ENAP (2021), se observa una variedad de regímenes, reglas y fuentes normativas en el sistema, lo que ha generado una complejidad tal que se podría considerar como desordenado. Esta diferenciación de regímenes ha dado lugar a la cohabitación de servidores con estipulaciones diversas en términos de incorporación al servicio, permanencia laboral, despido y disciplina. Esta situación evidencia la existencia de un sistema fragmentado y heterogéneo, donde las condiciones de empleo y las normas aplicables varían considerablemente entre diferentes categorías de servidores públicos.

La capacidad de las personas para organizarse y hacer frente a los elementos estresantes en las organizaciones, tanto públicas como privadas, conlleva costos adicionales significativos, pero también ofrece enormes beneficios. Algunas empresas implementan programas para apoyar el bienestar mental de los servidores y prevenir el estrés y las dificultades asociadas. La mejor estrategia a fin de evitar el estrés en el ámbito laboral es a través de un reclutamiento y selección efectivos, así como un enfoque en el aprendizaje y desarrollo continuo. Los empleados son más productivos cuando gozan de buen bienestar, corporal y psicológico, con lo que se obtendrá menos días de enfermedad y reducción de la probabilidad de acumulación de trabajo después de períodos de descanso. (Ming *et al*, 2021).

La dirección estratégica del talento humano actualmente se centra en seleccionar personas con habilidades y características que se acomoden a las exigencias del sector empresarial, con el propósito de evitar costos derivados de errores y promover la competitividad. La gestión del talento basada en competencias implica generar más valor con menos recursos y elementos, buscando atributos que diferencien a la organización de su competencia. En este enfoque, se reconoce el valor intangible del talento, que se manifiesta a través de sus conocimientos, habilidades y destrezas, y se busca alinear con los principios, filosofía y estrategias de la organización (Ramírez *et al*, 2022).

Las organizaciones que gestionan de manera eficiente su capital humano tienen más probabilidades de lograr un desempeño destacado y de generar una ventaja competitiva sostenible. Por lo tanto, el talento se convierte en un agente importante a fin de incrementar y mantener el rendimiento de la organización. Sin embargo, muchas organizaciones enfrentan dificultades para implementar programas efectivos de gestión del talento. En muchos casos, solo un pequeño porcentaje, aproximadamente del 3% al 5%, de los empleados de una organización se consideran verdaderamente talentosos (Pagan *et al*, 2022).

Ante la escasez de talento, las organizaciones han buscado identificar y aplicar estrategias de gestión del talento que estén vinculadas a un rendimiento organizacional destacado y sostenible, alineado con sus objetivos y el mercado. Por lo tanto, interesar, perfeccionar y conservar servidores talentosos se ha convertido en el reto más considerable a tomar en cuenta por parte de las empresas en todo el mundo (Yupanqui, 2022).

En el campo de la gerencia pública, será crucial contar con mejores talentos humanos, especialmente en los cargos directivos de las diversas áreas de desempeño. Es necesario que estos líderes fortalezcan constantemente sus competencias directivas para ofrecer un servicio público de alto valor. Estos puestos dentro de las instituciones son fundamentales para una gestión pública eficiente y eficaz, teniendo en cuenta los recursos limitados del Estado y las numerosas necesidades de la población que deben ser abordadas. Por lo tanto, lograr un rendimiento máximo del capital humano en el área pública se vuelve indispensable. (Sanchez *et al*, 2022).

La dirección de la capacidad humana en Latinoamérica y el Caribe refleja una constante evolución, que presenta una gran diversidad debido a las distintas regiones, organizaciones e ideologías políticas que existen en esta área geográfica. Cada país y contexto tiene sus propias particularidades en términos de cómo se lleva a cabo la dirección de la capacidad humana, las estrategias y estilos implementados, y enfoques estratégicos utilizados. Esto se debe a las diferencias culturales, socioeconómicas y legislativas que inciden en la dirección del talento en cada país. Se hace imprescindible tomar en cuenta estas diversidades al desarrollar tácticas de gestión del talento en la región, adaptándolas a los contextos específicos y aprovechando las oportunidades y desafíos particulares que se presentan en cada lugar (Castellani, 2022).

Según la CEPAL (2020), la comunidad latinoamericana y del Caribe se ve especialmente afectada por las precarias condiciones laborales, lo cual se refleja en altos niveles de inestabilidad, informalidad y desigualdad en el trabajo. Ante esta situación, los gobiernos han impulsado a las organizaciones a adoptar un enfoque humanista, donde se priorice el bienestar de los trabajadores. En este sentido, es de vital importancia instruir a los servidores sobre la utilización de herramientas que les permitan adaptarse a las nuevas competencias requeridas en el mercado laboral, como las habilidades digitales. Este enfoque representa un desafío importante para mejorar la gestión en el entorno laboral moderno y promover un desarrollo más equitativo y sostenible en la región (Oviedo, 2021).

El desempeño de un trabajador se sustenta en una variedad de atributos que posee, tales como la experiencia, las habilidades, el talento, las actitudes, las capacidades (ya sea relacionado a eficiencia, así como eficacia) y la coherencia personal. Estas cualidades le

permiten alcanzar los objetivos establecidos en consonancia con los requerimientos de la organización (Castro et al., 2020).

La investigación académica del rendimiento laboral encaja en el espacio de lo psicológico - industrial y organizacional, y se encuentra estrechamente vinculada a la dirección de talento humano. Se trata del concepto que se aborda a nivel individual, centrándose en las acciones y logros de cada persona en su entorno laboral. Esta perspectiva contrasta con enfoques más amplios y abarcativos, como el desempeño organizacional o el desempeño a nivel nacional, los cuales se refieren al rendimiento en el contexto de una organización completa o de todo un país, respectivamente (Cabezas; Brito, 2021).

Con el propósito de realizar una evaluación íntegra de los procesos llevados a cabo en la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas, se procedió a analizar de manera detallada el vínculo entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de servidores involucrados.

En relación con la problemática planteada tenemos: muchas organizaciones sedientas de éxito se preocuparán entonces por la motivación e integración de sus empleados, los mismos que deberán involucrarse en la consecución de objetivos institucionales. El talento humano en el Gobierno Regional Amazonas cumple diversas funciones, las mismas que en común conllevan al desarrollo de la región. Siendo uno de los principales problemas el de no cumplir los objetivos establecidos en los planes operativos de cada dirección y oficina; debemos tener especial cuidado durante la puesta en práctica de las etapas que abarca la gestión del talento humano. Relacionado a las causas se puede enlistar: la rotación y como consecuencia un nuevo proceso de adaptación, no integración y realización personal, falta de capacitación planificada y actualización inherente a las funciones, así mismo la no promoción de reconocimientos y/o estímulos por las labores realizadas, entre otros. Lo antes mencionado acarrea la ineficiencia en el desempeño y por ende el incumplimiento de metas de la entidad. Es por ello por lo que se hace de suma importancia llevar a cabo un minucioso estudio relacionado al desarrollo de las destrezas humanas y la relación ligada al desempeño laboral, con propósitos de coadyuvar al desarrollo, mejoramiento y cambio institucional. Se formula el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Amazonas, 2021?

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Amazonas en el año 2021, y se tuvo en cuenta los objetivos específicos como identificar la relación entre la selección y reclutamiento del talento humano con el desempeño laboral en los servidores de la sede central Gobierno Regional Amazonas; identificar la relación concreta entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas; determinar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas.

En cuanto a la hipótesis planteada; la gestión del talento humano guarda una relación directa con el desempeño laboral de los servidores del Gobierno Regional Amazonas en el año 2021.

La metodología aplicada en esta investigación fue la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta, instrumento en la que las preguntas que han tenido distintas escalas conforme al estudio realizado, por lo que se han aplicado a una muestra total de 145 servidores públicos de una población total de 320 servidores públicos de la sede central del Gobierno Regional Amazonas.

Se ha podido determinar que la gestión del talento humano con el desempeño laboral de relacionan de una manera fuerte con una R de Pearson de 0.356**, indicándonos que ambos están ligados para el desarrollo de la gestión en una institución pública, en este caso especial en la sede central del Gobierno Regional Amazonas.

Finalmente podemos recomendar la implementación de medidas a tomar desde los resultados de la investigación en los que resaltan los programas de capacitación planificada continua, procesos de selección e inducción, estrategias de retención del talento, realización profesional para los servidores estatales de la sede central del Gobierno Regional Amazonas.

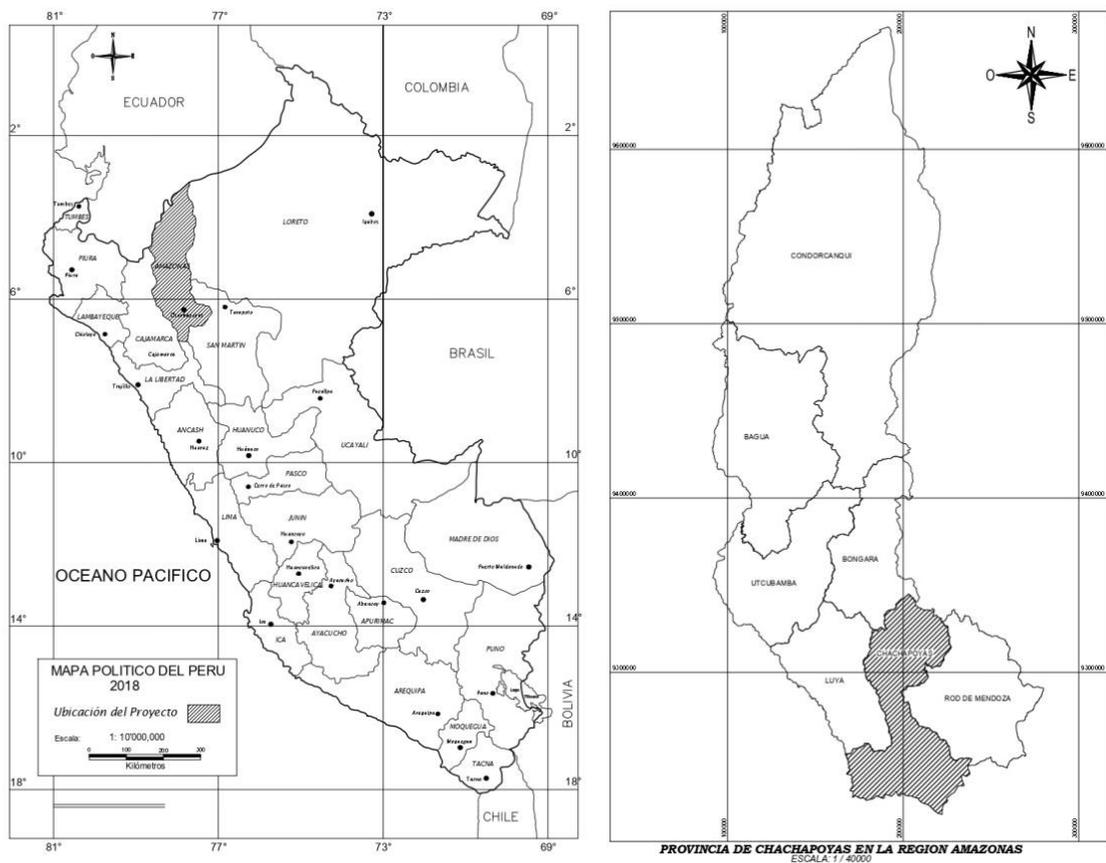
II. Materiales y Métodos

2.1. Área de estudio

Chachapoyas, ciudad localizada en la región noroeste del Perú, se ha convertido en un punto de investigación en lo que respecta a los diligentes empleados que laboran en los diversos servicios públicos que ofrece esta institución en el presente estudio el Gobierno Regional Amazonas. Es importante destacar que Chachapoyas, con sus características únicas y su patrimonio cultural, alberga una población estimada de aproximadamente 32,000 habitantes que contribuyen al dinamismo y la vitalidad de esta próspera comunidad como actividades de servicio público.

Figura 1

Amazonas en el Perú



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022

2.2. Población, muestra y muestreo

Con una población de 320 servidores y una muestra de 145 servidores estatales fueron parte de la población de la sede central del Gobierno Regional Amazonas de la presente investigación, a continuación, el detalle:

Tabla 1

Unidades Poblacionales

Régimen Laboral	Condición	Número de trabajadores	Total
276	Nombrado	10	
CAS fianza	Contratado	5	
Locación de Servicios	Contratado	110	145
CAS	Contratado	15	
Otros	Consultorías	5	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Criterios de Selección

Criterios de Inclusión

- Servidores laborando en la sede central del Gobierno Regional Amazonas bajo las distintas modalidades de contratación y locadores como externos en la misma sede.
- Administrativos, técnicos y servidores como conductores, operarios de maquinarias entre otros.
- Personal predispuesto a participar del estudio y a quienes se les aplicó el instrumento de evaluación.

Criterios de Exclusión

- Servidores que laboran en las oficinas centrales del Gobierno Regional Amazonas de manera remota debido a problemas ocasionados por la pandemia Covid-19.
- Servidores que se encuentran de vacaciones o licencia y no están asistiendo de forma permanente al centro de labores.
- Servidores que mostraron su rechazo a participar del presente estudio durante la aplicación del instrumento.
- Servidores con menos de 3 meses de tiempo de labores en cualesquiera de las oficinas del Gobierno Regional Amazonas.

Muestreo

Sobre la muestra utilizada, este fue de tipo probabilístico y el tamaño de muestra se obtuvo a través de la siguiente fórmula:

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

Dónde:

- n = Muestra
- N = Población
- Z = 95% = 1.96
- p = 0.5
- q = 0.5
- E = 0.05

2.3. Variables

Variable 1: Gestión del Talento Humano

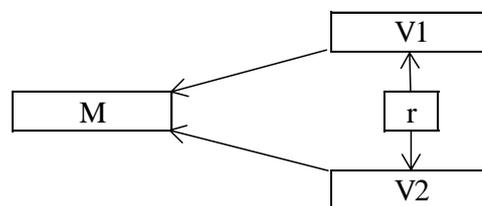
Variable 2: Desempeño Laboral

Anexado está detallado el cuadro sobre la operacionalización de variables del trabajo de investigación.

2.4. Tipo y Nivel de Investigación

Es un estudio con carácter cuantitativo y correlacional en donde a través de la encuesta se recolecta la información, para luego verificar la forma en la que están correlacionados.

El esquema de este tipo de estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Personal que labora en la institución

V1: Gestión del Talento Humano

V2: Desempeño Laboral

2.5. Método

El método aplicado ha sido inductivo – deductivo

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha empleado la encuesta para las dos variables como instrumento de recolección de datos para el presente estudio.

V1: Para la variable gestión del talento humano se usó un cuestionario producido por el propio investigador haciendo la inspección de diferentes estudios similares y orientadas a las condiciones de la investigación.

Tiempo de aplicación de la encuesta: 15 minutos

Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.853

Tipo de ítems: Escala de Likert con las siguientes opciones:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi nunca (2)
- Nunca (1)

Número de ítems: 15 interrogantes distribuidas en 3 dimensiones:

- Selección y reclutamiento (5 ítems)
- Integración y desarrollo (5 ítems)
- Retención del talento (5 ítems)

V2: Para la gestión de desempeño laboral se usó un cuestionario elaborado por el propio investigador revisando diferentes estudios e investigaciones orientados a las condiciones y temática presentada.

Tiempo de aplicación de la encuesta: 15 minutos

Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.807

Tipo de ítems: Escala de Likert con las siguientes opciones:

- Siempre (5)
- Casi siempre (4)
- A veces (3)
- Casi nunca (2)
- Nunca (1)

Número de ítems: 15 interrogantes distribuidas en 3 dimensiones:

- Eficiencia y eficacia (5 ítems)
- Desempeño de actividades (5 ítems)
- Motivación (5 ítems)

Los modelos de encuesta se encuentran en la sección de los anexos, si es de interés, se muestra el número telefónico del investigador.

Validez y Confiabilidad

Validez: Desarrollada por tres expertos con grados de maestro y doctor

- Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
- Dr. Rosas Carranza Guevara
- Mg. Manuel Hamilton Cabañas López

Todos los expertos fueron solicitados para participar en la validación por lo que a cada uno de ellos se les envió los instrumentos correspondientes junto con el análisis de la fiabilidad elaborada en el SPSS Statistics V.26.

Recolectadas las fichas de validación previamente trabajadas por expertos, se consiguió la validez de contenido global, siendo su coeficiente de 0,92, valorado como bueno, deduciendo que los instrumentos elaborados son adecuados.

Confiabilidad. En la presente investigación, se realizó el análisis del coeficiente alfa de Cronbach en una muestra piloto compuesta por 15 servidores pertenecientes a la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Esta muestra piloto se seleccionó debido a que comparte características totalmente homogéneas con la muestra de estudio. El valor adquirido en relación con el coeficiente alfa de Cronbach fue 0,857, el mismo que se considera altamente confiable. Este coeficiente es una dimensión empleada para valorar consistencias internas de un grupo de ítems o interrogantes en un cuestionario, lo que indica que los ítems evaluados en este estudio presentan una alta correlación entre sí.

2.7. Procedimiento

- Se utilizó el cuestionario previamente validado para las dos variables elaborado inicialmente por el investigador.
- Una propuesta de cuestionario se hizo llegar para juicio de 3 expertos adherido las indicaciones de validación.
- Siendo validada la propuesta de cuestionario, el trabajo de campo fue organizado y se procedió a hacer el respectivo muestreo de las unidades poblacionales.
- La Oficina Regional de Recursos Humanos, con solicitud anticipada al gobernador, dio el visto bueno y autorización para aplicar el instrumento de evaluación a una muestra piloto con el propósito de determinar su nivel de confiabilidad.
- Se obtuvo la confiabilidad de los cuestionarios mediante la muestra piloto (15) Base.
- Se solicitó a Gobernación Regional, y luego a la Oficina Regional de Recursos Humanos de la sede central del Gobierno Regional Amazonas el consentimiento para la aplicación del cuestionario a los servidores que conformaban la muestra en estudio.
- Los cuestionarios fueron aplicados a servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas utilizando una encuesta en papel mismas que están anexadas al final.
- Se recolectó la información del instrumento de evaluación, los cuales fueron codificados en programa de Excel.
- Se filtró y depuró la base de datos completada anteriormente, seguido de la extracción de la media de los puntajes por dimensiones, así como para el total de cada variable. Lo que resultó finalmente cada categoría con su respectivo puntaje.
- La base de datos obtenida del Excel fue exportada al SPSS v 26 a fin de realizar su procesamiento respectivo.

2.8. Análisis de Datos

Para el proceso de análisis, Microsoft Excel y SPSS-V26 fueron utilizados, dos herramientas ampliamente prestigiosas en el campo de la investigación. Para contrastar la hipótesis planteada, se utilizó el estadístico de Chi-Cuadrado, el cual es confiadamente utilizado para evaluar la relación entre variables categóricas. Se trabajó con un nivel de confianza del 95%, lo que involucra que existe un elevado grado de certeza en los hallazgos obtenidos. Los resultados de este análisis se muestran de manera clara y concisa en tablas y figuras, lo que tolera una simple interpretación de los hallazgos.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados objetivo específico 1

Tabla 2

Índice de correlación para objetivo específico 1

Grado de correlación para la forma de selección y reclutamiento y su influencia en el desempeño laboral		Desempeño laboral
Selección y Reclutamiento	Coefficiente de correlación	.258**
	Sig. (bilateral)	.000

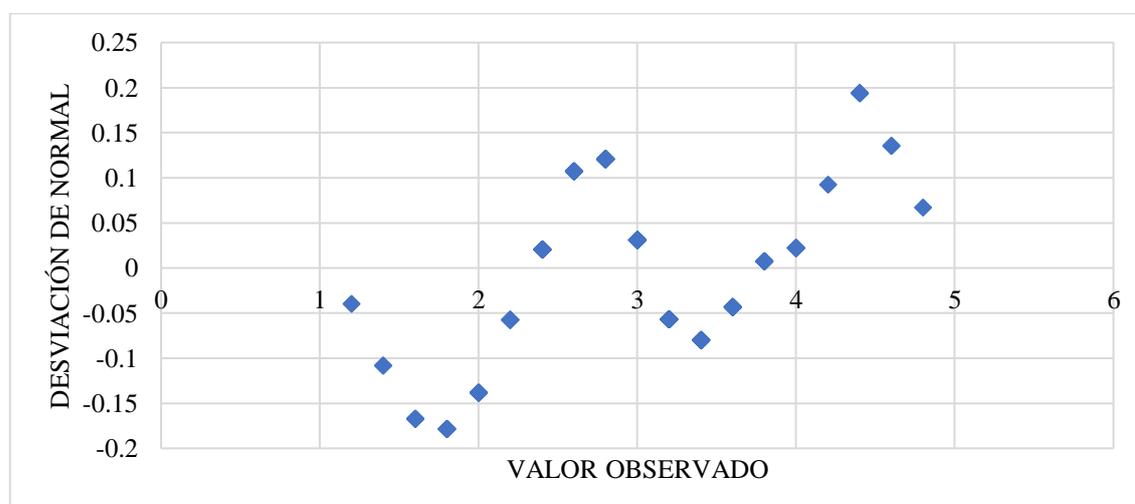
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Interpretación: En esta tabla, podemos observar que, hay una correlación baja entre la forma de selección, así como el reclutamiento con el desempeño laboral con una R de Pearson de 0.258 y una significancia menor al 5%. Esto se debe a la falta de implementación en la sede central del Gobierno Regional Amazonas de indicadores tales como: evaluación de conocimientos, entrevista, incorporación, inducción y adaptación. Los cuales están en un rango promedio de casi nunca y a veces, lo que finalmente se relaciona con el desempeño laboral en un rango bajo.

Figura 2

Prueba de normalidad sin tendencia de selección y reclutamiento



En la figura 2 los resultados obtenidos indican los valores alcanzados sobre las pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnova) utilizadas para la dimensión estudiada y el desempeño laboral. Estas pruebas son utilizadas para disponer si los datos siguen una

distribución normal o contraria y en obligación a ello decidir el tipo de prueba de coeficientes de correlación.

3.2. Resultados objetivo específico 2

Tabla 3

Índice de correlación para objetivo específico 2

Grado de correlación para la forma de integración del talento humano y como este influye en el desempeño laboral	Desempeño laboral	
Integración del talento humano	Coeficiente de correlación	.315**
	Sig. (bilateral)	.000

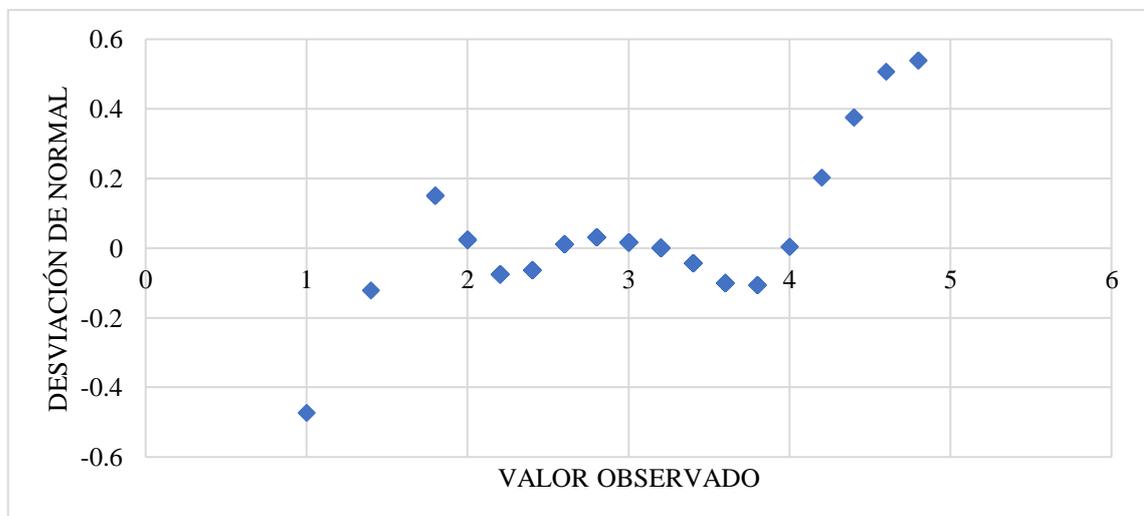
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Interpretación: En la tabla 3 podemos observar que la integración del talento humano generado con el desempeño laboral en los servidores de la sede central del gobierno regional Amazonas se relaciona de manera moderada con correlación de Pearson de 0.315 y una significancia menor al 5%. Por lo que podemos concluir que son determinantes a tomar en cuenta las variables: inducción, adaptación, cohesión con el equipo, desarrollo personal y capacitación, con un valor promedio de casi siempre entre todas las mencionadas alcanzando una relación moderada entre las variables de estudio.

Figura 3

Prueba de normalidad sin tendencia de integridad del talento humano



En la figura 3 podemos observar que la normalidad sin tendencia no reduce hasta el 0.5 negativo por lo que deducimos que la prueba de Pearson es válida, incluido el fortalecimiento de la índole de los datos con el Alpha de Cronbach para validar el instrumento, finalmente podemos concluir que la correlación es correspondida conforme a los resultados arrojados por el programa.

3.3. Resultados objetivo específico 3

Tabla 4

Índice de correlación para objetivo específico 3

Grado de correlación para la retención del talento humano y como este influye en el desempeño laboral		Desempeño laboral
Retención del Talento	Coficiente de correlación	.337**
	Sig. (bilateral)	.000

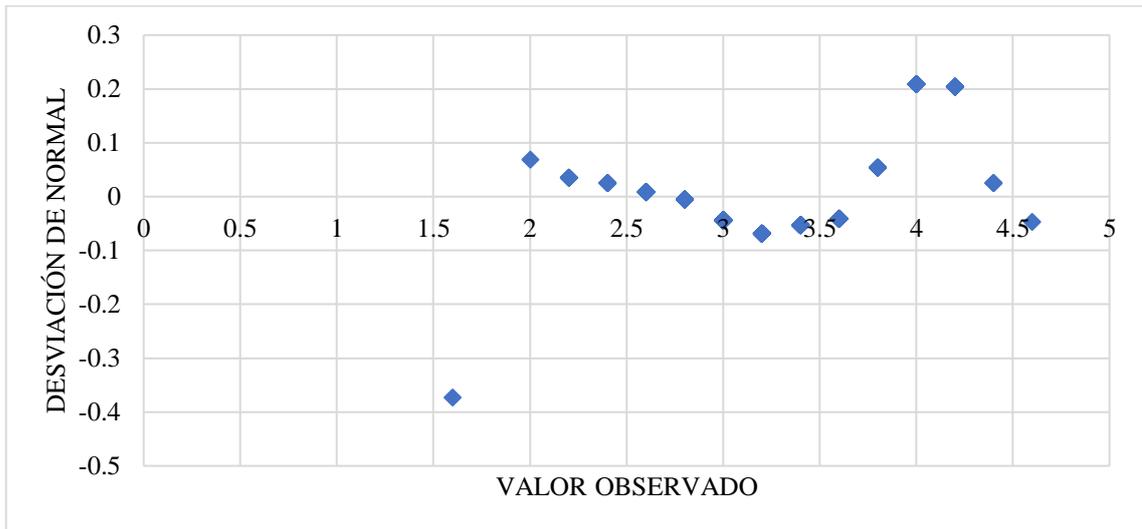
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Interpretación: En la tabla 4 podemos observar que la dimensión retención del talento humano se correlaciona con el desempeño laboral de una manera más incidente a comparación de las relaciones anteriores, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.337 y una significancia menor al 5% por lo que resulta con un alto grado de importancia en la investigación, podemos mencionar que el talento al ser retenido es el que tiene las mejores capacidades, debido los siguientes indicadores: condición laboral, incentivos, oportunidad de ascenso, satisfacción laboral y desarrollo personal con un promedio de casi nunca. Dichos indicadores en grupo muestran así el coeficiente de correlación mayor ante el desempeño laboral en la sede central del Gobierno Regional Amazonas.

Figura 4

Prueba de normalidad sin tendencia de retención del talento humano



De la misma forma podemos observar en la figura 4 que las desviaciones no reducen hasta el 0.5 negativo por lo que podemos afirmar que el estudio entre si tiene un alto grado de importancia, además de llevar a determinar un grado de correlación en el que se va a determinar sugerencias a la institución.

3.4. Resultados objetivo General

Tabla 5

Correlaciones de factores y variables

		Correlaciones							
		Gestión del Talento Humano	Selección y Reclutamiento	Integración y Desarrollo	Retención del Talento	Desempeño Laboral	Eficiencia y Eficacia	Desempeño de Actividad	Motivación
Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	.637**	.701**	.626**	.356**	.322**	.260**	.254**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145
Selección y Reclutamiento	Coefficiente de correlación	.637**	1.000	.392**	.302**	.258**	.301**	.204**	.096
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.118
	N	145	145	145	145	145	145	145	145
Integración y Desarrollo	Coefficiente de correlación	.701**	.392**	1.000	.462**	.315**	.264**	.210**	.279**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145
Retención del Talento	Coefficiente de correlación	.626**	.302**	.462**	1.000	.337**	.243**	.276**	.277**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145

Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	.356**	.258**	.315**	.337**	1.000	.649**	.730**	.569**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145
Eficiencia y Eficacia	Coefficiente de correlación	.322**	.301**	.264**	.243**	.649**	1.000	.488**	.236**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145
Desempeño de Actividades	Coefficiente de correlación	.260**	.204**	.210**	.276**	.730**	.488**	1.000	.236**
	Sig. (bilateral)	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145
Motivación	Coefficiente de correlación	.254**	.096	.279**	.277**	.569**	.236**	.236**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.118	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	145	145	145	145	145	145	145	145

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

Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

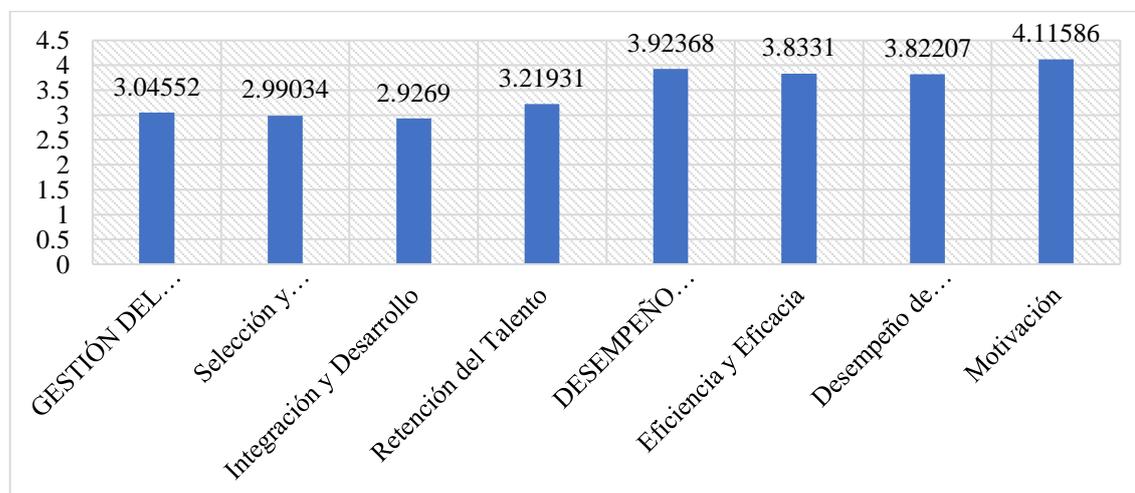
Interpretación: En relación con las correlaciones encontradas, observamos una relación directa entre las variables analizadas, ya que ambas son fundamentales en el ámbito de la administración pública de manera general. En este caso, se encontró que el desempeño laboral y la gestión del talento humano tienen un coeficiente de correlación de Pearson de 0.356, con un nivel de significancia mayor al 99%. Cabe destacar que esta correlación indica una relación positiva entre las dos variables.

3.5. Resultados e importancia de las variables

El factor con mayor importancia en el análisis es la motivación, podemos mencionar que es uno de los estudios en los que se va a recomendar tomar mayor énfasis, por el contrario, la integración y desarrollo personal es el que posee menor valor al tiempo.

Figura 5

Factores y variables evaluadas

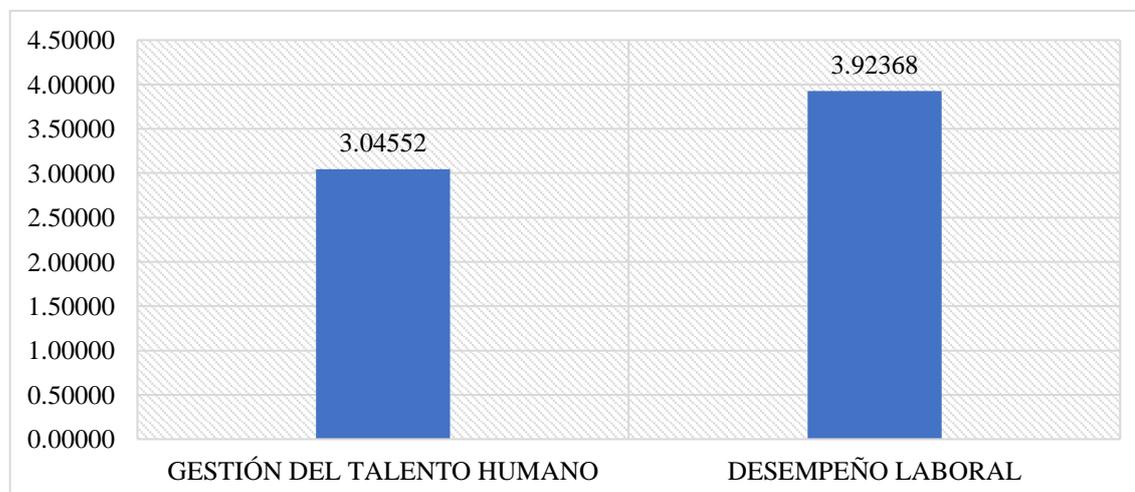


Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Las variables tienen una relación de dependencia de ambas, por lo que se determina que ambas son indispensables en un ambiente de trabajo, el desempeño laboral depende del personal, y tiene más influencia a la hora de retener el talento. Según la siguiente figura.

Figura 6

Importancia de las Variables



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

3.6. Resultados sociodemográficos

Tabla 6

Características sociodemográficas de la muestra de estudio

Sociodemográfica			
Ítem	Categoría	fi	Porcentaje
Género	Masculino	67	46.2
	Femenino	78	53.8
Tiempo de Servicio	1 a 2 años	49	33.8
	2 a 4 años	53	36.6
	4 años a más	43	29.7
Grado de Instrucción	Técnico	10	6.9
	Bachiller	21	14.5
	Titulado	108	74.5
	Postgrado	6	4.1
Régimen Laboral	276	10	6.9
	Cas Confianza	5	3.4
	Locación de Servicios	110	75.9
	1057 CAS	15	10.3
	Otros	5	3.4
Total		145	100

Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

En el estudio realizado en la sede central del Gobierno Regional Amazonas, ciudad de Chachapoyas, participaron 145 (ciento cuarenta y cinco) trabajadores entre temporales y permanentes, de los que un 46.2% son varones y un 53.8% mujeres. La recopilación de datos se realizó de manera anónima, exhortando a los trabajadores marcar el género que les identifica. Con un enfoque de investigación descriptivo, en base a las opiniones y puntuaciones plasmadas por parte de los trabajadores. El tiempo de servicio, mismo que fluctuaba entre uno y cuatro años a más, fue uno de los criterios relevantes al momento de ejecución de la investigación. El grado de instrucción con el que contaban debido a que eso se refleja en la producción laboral de los mismos y la manera eficiente de usar los recursos del Estado; y por último se ha consultado por el régimen laboral que les ampara, en el que tenemos un 75% como locadores de servicio.

IV. DISCUSIÓN

En el estudio actual, se revela la existencia de relación entre la percepción de un ambiente laboral positivo y un nivel elevado de satisfacción en el trabajo (Boltaina, 2021), En consecuencia, la combinación de ambas variables resulta en un rendimiento significativo por parte de los empleados en una organización pública sujeta a este estudio. Por lo tanto, se respalda la afirmación o postulado planteado (Gonzáles, 2021).

Se ha encontrado una correlación entre el curso de contratación de personal y el desempeño laboral eficiente de miembros de una institución. Esta correlación ha sido verificada en el presente estudio, revelando que el reclutamiento y selección de los trabajadores es el aspecto que menos impacto tiene en el desempeño laboral. Se ha alcanzado un coeficiente de correlación de 0.258** con una significancia del 99%. Estos resultados sugieren que existen otros factores o variables que condicionan en forma más considerable en el desempeño laboral de los empleados en comparación con el proceso de reclutamiento y selección (Bazurto; Yoza, 2022).

En las instituciones públicas, el factor humano desempeña un papel crucial, ya que los empleados deben estar comprometidos con el servicio al ciudadano. Para lograrlo, es fundamental fomentar el compromiso institucional en cada individuo, asegurando así una gestión adecuada para alcanzar los objetivos establecidos. En todas las instituciones, el factor humano es determinante, por lo que la motivación juega un papel vital en este contexto. En esta investigación realizada, se ha descubierto una correlación importante entre la motivación y otros aspectos evaluados. El coeficiente de correlación obtenido fue de .254**, con un nivel de significancia del 95%. Estos resultados respaldan la consideración de la motivación como agente influyente en el desempeño y compromiso de los servidores hacia los objetivos institucionales. (López, 2021).

En el Gobierno Regional de Huancavelica se ha identificado un incumplimiento en la designación de empleados de confianza en relación con el perfil profesional. Esto se refleja en aspectos importantes como la formación académica, la capacitación requerida y la experiencia profesional. Asimismo, se ha observado una situación similar en la sede central del Gobierno Regional Amazonas, donde solo un 10% de las contrataciones se realizan de acuerdo con las necesidades y competencias pertinentes. Estos hallazgos sugieren que existe una brecha entre los requisitos profesionales establecidos y la selección real de empleados de confianza en ambos gobiernos regionales. Esta falta de

alineación puede tener implicaciones negativas en la eficiencia y efectividad de las funciones desempeñadas por estos servidores, así como en la calidad de las funciones realizadas y servicios públicos aportados a la comunidad (Sánchez, 2020).

La innovación de la gestión pública en determinados Gobiernos Regionales en periodos de pandemia en Perú está sólidamente relacionada con el desempeño laboral. Esta relación evidencia una correlación directa e intensa, lo cual resalta la importancia y relevancia de lograr un desarrollo moderno y eficiente en la administración pública. Es fundamental que el personal esté alineado con los objetivos de la institución, en tal caso, la sede central del Gobierno Regional Amazonas, para poder alcanzar las metas establecidas. En un entorno de pandemia, la innovación de la gestión pública se vuelve aún más crucial, ya que permite adaptarse a los desafíos y cambios rápidos, así como dedicar un servicio de calidad a la comunidad. Esto implica la implementación de procesos eficientes, tecnologías adecuadas y una gestión transparente y ágil. Al lograr una gestión moderna y eficiente, se crea un entorno propicio para que el personal pueda cumplir de forma efectiva sus fines y propósitos de la institución (Orellana, 2021).

Es importante destacar que, si bien la investigación muestra una relación significativa en un 99% de significancia, se ha observado que la retención del talento registra un efecto aún mayor en el desempeño laboral. Esto implica que mantener a empleados talentosos y altamente capacitados dentro de la organización muestra un impacto afirmativo y más eficiente en el desempeño general. Estos hallazgos resaltan el valor de considerar un proceso de selección efectivo y una estrategia sólida de retención del talento para respaldar un elevado nivel de calidad en el desempeño laboral y el éxito general de la institución (Mestas, 2021).

Es fundamental reconocer que la interacción interna efectiva en una institución desempeña un papel crucial en el rendimiento laboral. Cuando se promueve una comunicación clara, abierta y fluida entre los miembros del equipo, se facilita la transmisión de información relevante, se fomenta la colaboración y se promueve una mejor coordinación de esfuerzos. Todo esto contribuye al desarrollo y éxito de la institución. Además, se ha constatado en esta investigación que la integridad de los trabajadores también influye en el desempeño de sus labores. La honestidad, la ética y la responsabilidad son valores clave que contribuyen a un desempeño laboral sólido y confiable (Díaz, 2021).

Debido a las diferentes condiciones de incorporación en diversos regímenes laborales, se observan conductas diversas por parte de los trabajadores en función de su contexto remunerativo, habilidades y conocimientos teóricos y/o prácticos. Estas conductas pueden manifestarse de manera adecuada, pero con ciertas limitaciones. En este sentido, se considera deseable que los trabajadores de la URH de la DRELM se desempeñen laboralmente bajo el régimen laboral del D. L. 276. En esta investigación, se ha encontrado que la integridad del trabajador no se sustenta como el punto más adecuado. Implica, aunque los trabajadores puedan demostrar un desempeño adecuado, se identifican limitaciones en términos de integridad. Se resalta que la retención del talento es vital a fin de alcanzar el anhelado desempeño laboral y profesional. (Espinoza, 2020).

El esquema de gestión del talento humano se ha identificado al igual que un factor contribuyente a fin de mejorar la productividad en los servidores, según la problemática estudiada. Este modelo se basa en la producción de mejoras en las etapas del rendimiento laboral, considerando los compromisos relacionados con las diferentes dimensiones. Al implementar este modelo, se promueve el desarrollo pleno de colaboradores en las instituciones públicas. La gestión del talento humano implica la adopción con estrategias y prácticas que permiten identificar, reclutar, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y capacitados. Al enfocarse en mejorar el rendimiento laboral, se busca optimizar la eficiencia, la eficacia y la calidad o valor del trabajo realizado por los servidores. (Castro, 2020), lo que si contrasta la presente investigación.

La gestión del talento humano tiene una relación considerable con el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Socabaya en el año 2019. La dimensión Identificación y Selección de servidores idóneos se relacionan considerablemente ante el desempeño Laboral de los trabajadores de dicha Municipalidad en el año 2019 (Apaza, 2019), lo que en esta investigación se contrasta, pero teniendo en cuenta que la integridad y retención del talento es mucho más efectiva.

Es importante que las instituciones tomen en consideración que el talento humano es fundamental para alcanzar los logros, debido a que optimizar la función pública es optimizar la eficiencia del Estado en general, asegurando que los bienes y servicios alcancen a los ciudadanos (Tamayo, 2020), comprobada en esta investigación.

Se ha determinado que la modernización en la gestión pública tiene un impacto importante ante el desempeño laboral, contribuyendo en un 74.71%. Esto significa que la

implementación de prácticas y enfoques modernos en la gestión pública, como la adaptación de tecnologías innovadoras, el avance de los procesos y la promoción de una cultura organizacional orientada al logro de resultados, tiene un resultado positivo en el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, de la misma forma se ha identificado que el 25.29% del desempeño laboral está influenciado por otros factores. Estos factores podrían incluir aspectos individuales de los trabajadores, como su motivación, habilidades y experiencia, así como condiciones externas que pueden afectar su rendimiento, como el área de desarrollo de actividades y los recursos a disposición (Goicochea, 2021), lo cual en este trabajo se contrasta ya que los trabajadores se sienten realizados en un 85.6% cuando se tienen los instrumentos adecuados para la ejecución de sus actividades.

De haber correcta gestión del talento humano podría alcanzarse transformaciones importantes en el desempeño laboral de los servidores ya que en las entidades públicas no solo se debe centrar en la selección del personal adecuado, pero también la gestión de los ya existentes de manera eficiente, considerando una adecuada motivación, engagement, e incremento de aporte de valor añadido (Suarez, 2022).

Es de necesidad fortalecer la oficina de recursos humanos a fin de optimizar la gestión del talento humano, así como reparar las carencias en la atención dada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bongará (Pérez, 2022), ese problema contrastado en la investigación, ya que la retención del talento es más efectiva con el trabajo eficiente en el sector público.

Hay relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de la UNTRM-Chachapoyas 2020, con valor de Chi-Cuadrado igual a $\chi^2 = 11,789$ y $p = 0,003 < 0,05$ para de 95% de confianza. En tal aspecto, resaltamos la relevancia del desempeño laboral distinguiendo el valor del personal en diferentes oficinas en las que aún podría mejorarse el desempeño y que conlleve a la institución a lograr máximos resultados y cumplir a cabalidad de sus metas de forma más simple al mismo tiempo que sea una importante oportunidad para la fortaleza de sus mejoras. (Cubas *et al*, 2022), contrastado en la presente investigación de que ambos tienen un coeficiente de correlación de 0.356** y un 99% de confiabilidad.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores en la sede central del Gobierno Regional Amazonas, 2021, con un coeficiente de correlación de $R=0.356^{**}$ y $p = 0,001 < 0,05$ para de 99% de confianza. En esa dirección, se ve reflejada la trascendencia del desempeño laboral reconociendo la consideración de los servidores en las diferentes oficinas de gestión consideradas a tomarse en cuenta la optimización del desempeño permitiendo así a la organización obtener máximos resultados y alcanzar la totalidad de sus metas de una forma más simple al mismo tiempo que se convierte en oportunidad relevante para el fortalecimiento de expectativas por parte de la población.
- Hay relación entre la selección y reclutamiento del talento humano con el desempeño laboral en los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Con una R de Pearson de 0.258^{**} , lo que indica una correlación positiva moderada entre estas variables. El p-valor asociado a esta correlación es de 0.003, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido (generalmente 0.05). Esto significa que la relación observada entre la selección y reclutamiento del talento humano y el desempeño laboral es estadísticamente significativa, lo que implica que es poco probable que esta relación sea el resultado del azar.
- Se ha encontrado una relación entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Con R de Pearson de 0.315^{**} , lo que indica una correlación positiva moderada entre estas variables. El p-valor asociado a esta correlación es de 0.002, lo cual es debajo del nivel de significancia establecido (generalmente 0.05). Esto significa que la relación observada entre la integración del talento humano y el desempeño laboral es estadísticamente importante, lo que implica que es poco probable que esta relación sea el resultado del azar.
- Hay relación entre la retención del talento humano con el desempeño laboral en los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas, con una R de Pearson de 0.337^{**} y un p-Valor de 0.001.

VI. RECOMENDACIONES

- A la Gerencia General Regional, implementar un plan de inducción general para que el personal nuevo pueda adaptarse fácilmente al entorno y desarrolle de manera efectiva sus actividades o entregables.
- A la Gerencia General Regional del Gobierno Regional Amazonas, fortalecer las capacidades de la oficina de recursos humanos a fin de optimizar los aspectos de la selección y reclutamiento de los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas.
- A la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Amazonas, promover la mejora en las labores del servidor público en su sede central, con el objetivo de poner en práctica una mejora continua en sus oficinas y eficiencia en la organización del personal de acuerdo con sus profesiones y especialidades.
- A la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Amazonas, implementar el Plan de Desarrollo de Personas a través de capacitación para optimizar las funciones de los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas.
- A la Oficina de Recursos Humanos del del Gobierno Regional Amazonas, implementar políticas de recursos humanos para la motivación laboral como el reconocimiento laboral, recompensas y asenso de servidores, basándose en la adaptación a la ley servir y manual de organización y funciones.
- A los gerentes y directores de las oficinas de la sede central del Gobierno Regional Amazonas, gestionar la mejora de los espacios en sus oficinas para el mejor desarrollo de las actividades de sus servidores.
- A las diversas dependencias de la Sede Central del Gobierno Regional Amazonas, estandarizar los términos de referencia para la contratación de personal, garantizando un correcto proceso para la optimización del desempeño laboral.
- Realizar un estudio más profundo en relación con la retención del personal en la sede central del Gobierno Regional, a fin de poder conocer la relación existente con el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, A. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya año 2019 [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12009>.
- Artieda Rojas, Jorge Rodrigo, Guarnizo Ponce, Walter Javier, Caiza Vega, Mónica del Rocio, & Vayas Castro, Guillermo Santiago. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), 149-156. Epub 31 de octubre de 2021. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>.
- Boltaina Bosch, X. (2021). Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro. *Documentación Administrativa*, (8), 66–91. <https://doi.org/10.24965/da.i8.11025>.
- Cabezas-Ramos, C., & Brito-Aguilar, J. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>.
- Castellani, M. (2022). *Cuerpos de élite como herramienta para la profesionalización de la administración pública: el cuerpo de administradores gubernamentales y el cuerpo de administradores provinciales* (Bachelor's thesis). <http://hdl.handle.net/2133/23811>.
- Castro, K. (2021). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59864>.
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>.
- Cubas Medina N., Gonzales Llontop L., Díaz Torres M., Polo Escobar B., De La Cruz Alvarado R., Gonzáles Paco E., & Cubas Medina J. R. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Científica Pakamuros*, 10(2), 56 - 68. <https://shorturl.at/rABNZ>.

- De la Cuesta, M., Paredes Gázquez, JD, Holgado Tello, FP, & Barbero García, MI (2014). Métodos de escalado para obtener evidencia de validación de contenido: la construcción de una escala para evaluar la responsabilidad social corporativa. *Acción Psicológica*, 10 (2), 27–40. <https://shorturl.at/oGQYZ>.
- Diaz, N. (2021). Comunicación interna y el desempeño laboral de la Unidad de Gestión del Talento Humano en una Entidad Estatal, Lima, 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73897>.
- Esther Pagan-Castaño, José Carlos Ballester-Miquel, Javier Sánchez-García, María Guijarro-García, *What's next in talent management?* Journal of Business Research, Volume 141, 2022, Pages 528-535, ISSN 0148-2963, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.052>.
- Galvez, R. E., Huamán, O. M. D. C. R., Gonzáles, M. A. E., & Agama, P. G. A. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *Innova Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>.
- García, R. D. B., & Rodríguez, N. R. Y. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141. <https://shorturl.at/lxR18>.
- Goicochea, C. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en el servicio de administración de inmuebles municipales de Trujillo, Trujillo 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70897>.
- Gonzáles Vásquez, J., Ramirez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318.
- Huamán Coronel, P. L., & Medina Sotelo, C. G. (2022). Transformación digital en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 13(2), 93–105. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>.
- Jurado-Zambrano, D., Urrego-Estrada, A. & Gutiérrez-Ossa, J. (2022). Perfil del administrador público en Colombia: una mirada desde la industria 4.0 y la

apropiación social del conocimiento. *Pensamiento Americano*, e#:431. 15(29), 71-92. DOI: <https://doi.org/10.21803/penamer.15.29.431>.

Lopez Malpartida, M. H. J. C., Aquije Loayza, M. L., Garay, D. L. E., Guzmán Meza, D. M. E., Vásquez Villacorta, M. J. A., & Mavila Canales, M. J. A. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278-7301. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.845.

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>.

Ming Chen, Bin Ran, Xiaoying Gao, Guilan Yu, Jing Wang, J. Jagannathan, Evaluation of occupational stress management for improving performance and productivity at workplaces by monitoring the health, well-being of workers, *Aggression and Violent Behavior*, 2021, 101713, ISSN 1359-1789, <https://shorturl.at/fsAV2>.

Nanank Syamsudin, Anis Eliyana, Nurliah Nurdin, Agus Sudrajat, Bambang Giyanto, Alvin Permana Emur, Marziah Zahar, Are job satisfaction and role breadth self-efficacy the links to proactive work behavior?, *Heliyon*, Volume 8, Issue 1, 2022, e08710, ISSN 2405-8440, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08710>.

Oluwatobi I. Omotunde, Gabriel O. Alegbeleye, Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria, *The Journal of Academic Librarianship*, Volume 47, Issue 2, 2021, 102319, ISSN 0099-1333, <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>.

Orellana, E. (2021). Modernización de la gestión pública y desempeño laboral en un Gobierno Regional en tiempos de pandemia Perú, 2021 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66836>.

Oviedo Cárdenas, M. (2021). La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público. *Repositorio Nacional Conacyt*, Universidad Autónoma San Luis Potosí. <https://shorturl.at/hyCKV>.

- Pérez Corrales, J. D., & Barbarán Mozo, H. P. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267-279. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224.
- Perez, L. (2022). Administración del capital humano y calidad de atención de los colaboradores públicos de la Municipalidad provincial de Bongará, 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83509>.
- Reynier Israel Ramírez Molina, Lady Carolina Monsalve Castro, José Vicente Villalobos Antúnez, Nelson David Lay Raby, Pedro Severino-González, Diego Alberto Báez Palencia, Human management by competencies in competitive and complex scenarios: A reflective theoretical approach, *Procedia Computer Science*, Volume 203, 2022, Pages 678-682, ISSN 1877-0509, <https://shorturl.at/yBIN9>.
- Rodríguez Vásquez, J. M., Pérez Vásquez, M. E., Álvarez Ríos, L., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Gestión por Competencias en Instituciones Públicas. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3), 2897-2907. <https://shorturl.at/zBTU9>.
- Sánchez Pantaleón, A. J., Cruz Caro, O., Sánchez Altamirano, F. R., y Cueva Vega, E. (2022). Competencias directivas en municipalidades en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1183-1195. <https://shorturl.at/etWY0>.
- Solís, Y. S. (2021). Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en gobiernos regionales, Perú. *Balance's*, 8(11), 72-80. <https://shorturl.at/byFR1>.
- Suarez, S. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77983>.
- Tamay, A. (2021). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56876>.
- Yupanqui Sierra, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>.

ANEXOS

Tabla 7

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALAS Y VALORES
Gestión del talento humano Milkovich & Boudreau, (1994) Afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones.	Selección y reclutamiento	Convocatoria	¿Está usted de acuerdo con la forma de contratación de personal que se realiza en la entidad?	Escala de Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Perfil óptimo para el puesto	¿El personal que labora en la entidad, es seleccionada de acuerdo con las necesidades surgidas?	
		Evaluación de conocimientos	¿En la entidad se realiza evaluación de conocimientos durante la contratación de personal?	
		Entrevista	¿Durante la contratación de personal en la entidad se realiza entrevista?	
	Inducción y Desarrollo	Incorporación	¿En la entidad se realiza la incorporación de personal de acuerdo con el cuadro de asignación de personal “CAP” correspondiente al área?	
		Inducción	¿En la entidad se cuenta con un programa de inducción de personal?	
		Adaptación	¿Es fácil adaptarse al estilo de trabajo de la institución y el área correspondiente?	
		Cohesión con el equipo	¿Los servidores que laboran en la entidad, se ayudan los unos a los otros?	
		Desarrollo personal	¿En la entidad se ofrece oportunidades de desarrollo, asensos, entre otros?	
		Capacitación	¿Se programan capacitaciones periódicas al personal en la institución?	
	Condición laboral	¿En la entidad le brindan las facilidades para el cumplimiento de sus actividades?		
	Incentivos	¿Usted se siente satisfecho con la remuneración percibida?		

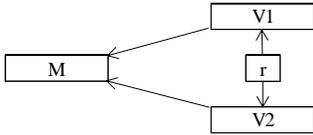
	Retención del talento	Oportunidad de asenso	¿Existe en la entidad un programa de reconocimientos para los trabajadores distinguidos?	
		Satisfacción	¿Usted, se siente satisfecho en la entidad en la cual labora y le gustaría seguir laborando allí?	
		Necesidad	¿Por alguna razón usted siente frustración con las actividades encomendadas a realizar?	
Desempeño laboral Robbins et al (2013) Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Eficacia y Eficiencia	Planificación de actividades	¿Planifica usted las actividades a desarrollar durante un determinado periodo con anterioridad?	Escala de Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
		Metas programadas	¿Cumple con las metas programadas dentro de su plan operativo institucional?	
		Recursos utilizados	¿Está usted de acuerdo con los recursos que se utilizan en las actividades para alcanzar las metas?	
		Medios para alcanzar las metas	¿Está usted de acuerdo con los medios utilizados en las actividades para alcanzar las metas?	
		Resultados alcanzados	¿Generalmente realiza buenas actividades con un mínimo de error o excepcionalmente comete errores?	
	Desempeño de actividades	Conocimiento de funciones	¿Se adapta rápidamente al ambiente laboral asignado y las nuevas herramientas tecnológicas?	
		Asignación de funciones	¿Está usted de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo que ocupa?	
		Espacio de trabajo	¿El espacio de trabajo dentro de la entidad, es el adecuado para desarrollar las actividades?	
		Productividad (calidad y cantidad)	¿Tiene usted un excelente grado de responsabilidad en las actividades que realiza y cree que son las esperadas por sus superiores?	
		Seguimiento a las no conformidades	¿Recibe retroalimentación adecuada de las actividades realizadas de manera incorrecta?	

Motivación	Confianza	¿La ubicación en el puesto actual me da confianza para poder desarrollar a cabalidad mis actividades?
	Compromiso	¿Se encuentra usted comprometido con la entidad en la cual usted labora?
	Iniciativa	¿Sus jefes o superiores permiten que usted tome la iniciativa en el desempeño de sus labores?
	Realización Personal	¿Considera usted que la entidad permite o facilita la realización plena de sus trabajadores?
	Relación en el centro de labores	¿Muestra amabilidad con los demás servidores, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto?

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Tabla 8

Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable 1	Indicador Variable 1	Metodología
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Amazonas en el año 2021?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Amazonas en el año 2021.	La gestión del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral en el Gobierno Regional Amazonas en el año 2021	Gestión del talento humano	Selección y reclutamiento, Integración y desarrollo, Retención del talento.	Tipo de investigación cuantitativa Descriptiva correlacional Nivel de investigación Explicativa
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	Variable 2	Indicador Variable 2	Diseño de Investigación
¿Cuál es la relación entre la selección y reclutamiento del talento humano con el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas?	Identificar la relación entre la selección y reclutamiento del talento humano con el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas.	La selección y reclutamiento del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas	Desempeño Laboral	Eficiencia y eficacia, Desempeño de actividades, Motivación.	 <p>Dónde: M: Personal que labora V1: Gestión del Talento Humano V2: Desempeño Laboral</p>
¿Cuál es la relación existente entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas?	Identificar la relación existente entre la integración del talento humano y el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas.	La integración del talento humano se relaciona directamente con el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas La retención del talento			

¿Cuál es la relación entre la retención del talento humano y el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas? Determinar la relación directamente con el desempeño laboral en los servidores del Gobierno Regional Amazonas.

Nota. Encuesta aplicada a los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Tabla 9*Forma de contratación*

Forma de contratación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	13.8	13.8	13.8
Casi nunca	42	29.0	29.0	42.8
A veces	61	42.1	42.1	84.8
Casi siempre	17	11.7	11.7	96.6
Siempre	5	3.4	3.4	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 10*Necesidades de contratación*

Selección de acuerdo con necesidades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.8	2.8	2.8
Casi nunca	16	11.0	11.0	13.8
A veces	66	45.5	45.5	59.3
Casi siempre	44	30.3	30.3	89.7
Siempre	15	10.3	10.3	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 11*Evaluación de conocimientos*

Evaluación de conocimientos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	26	17.9	17.9	17.9
Casi nunca	25	17.2	17.2	35.2
A veces	62	42.8	42.8	77.9
Casi siempre	24	16.6	16.6	94.5
Siempre	8	5.5	5.5	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 12*Entrevista*

Entrevista				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	6.9	6.9	6.9
Casi nunca	23	15.9	15.9	22.8
A veces	65	44.8	44.8	67.6
Casi siempre	26	17.9	17.9	85.5
Siempre	21	14.5	14.5	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 13*Incorporación considerando CAP*

Incorporación considerando CAP				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	12	8.3	8.3	8.3
Casi nunca	23	15.9	15.9	24.1
A veces	63	43.4	43.4	67.6
Casi siempre	37	25.5	25.5	93.1
Siempre	10	6.9	6.9	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 14*Inducción*

Inducción				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	53	36.6	36.6	36.6
Casi nunca	60	41.4	41.4	77.9
A veces	22	15.2	15.2	93.1
Casi siempre	8	5.5	5.5	98.6
Siempre	2	1.4	1.4	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 15*Adaptabilidad*

Adaptabilidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.7	.7	.7
Casi nunca	5	3.4	3.4	4.1
A veces	25	17.2	17.2	21.4
Casi siempre	84	57.9	57.9	79.3
Siempre	30	20.7	20.7	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 16*Ayuda mutua*

Ayuda mutua				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	16	11.0	11.0	12.4
A veces	35	24.1	24.1	36.6
Casi siempre	62	42.8	42.8	79.3
Siempre	30	20.7	20.7	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 17*Oportunidades de desarrollo*

Oportunidades de desarrollo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	26	17.9	17.9	17.9
Casi nunca	46	31.7	31.7	49.7
A veces	54	37.2	37.2	86.9
Casi siempre	13	9.0	9.0	95.9
Siempre	6	4.1	4.1	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 18*Capacitaciones*

Capacitaciones				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	25	17.2	17.2	17.2
Casi nunca	39	26.9	26.9	44.1
A veces	62	42.8	42.8	86.9
Casi siempre	14	9.7	9.7	96.6
Siempre	5	3.4	3.4	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 19*Facilidades para actividades*

Facilidades para desarrollo de actividades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	11	7.6	7.6	9.0
A veces	61	42.1	42.1	51.0
Casi siempre	55	37.9	37.9	89.0
Siempre	16	11.0	11.0	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 20*Satisfacción sobre remuneración*

Satisfacción sobre remuneración				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	6.9	6.9	6.9
Casi nunca	18	12.4	12.4	19.3
A veces	49	33.8	33.8	53.1
Casi siempre	49	33.8	33.8	86.9
Siempre	19	13.1	13.1	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 21*Reconocimientos*

Reconocimientos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	53	36.6	36.6	36.6
Casi nunca	54	37.2	37.2	73.8
A veces	29	20.0	20.0	93.8
Casi siempre	8	5.5	5.5	99.3
Siempre	1	.7	.7	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 22*Satisfacción laboral*

Satisfacción laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2.1	2.1	2.1
Casi nunca	10	6.9	6.9	9.0
A veces	49	33.8	33.8	42.8
Casi siempre	57	39.3	39.3	82.1
Siempre	26	17.9	17.9	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 23*Frustración*

Frustración				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	3.4	3.4	3.4
Casi nunca	13	9.0	9.0	12.4
A veces	49	33.8	33.8	46.2
Casi siempre	38	26.2	26.2	72.4
Siempre	40	27.6	27.6	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 24*Planificación de actividades*

Planificación de actividades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.8	2.8	2.8
Casi nunca	3	2.1	2.1	4.8
A veces	30	20.7	20.7	25.5
Casi siempre	61	42.1	42.1	67.6
Siempre	47	32.4	32.4	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 25*Cumplimiento de metas*

Cumplimiento de metas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	4	2.8	2.8	4.1
A veces	22	15.2	15.2	19.3
Casi siempre	67	46.2	46.2	65.5
Siempre	50	34.5	34.5	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 26*Recursos para metas*

Recursos para metas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	6	4.1	4.1	5.5
A veces	51	35.2	35.2	40.7
Casi siempre	71	49.0	49.0	89.7
Siempre	15	10.3	10.3	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 27*Medios para metas*

Medios para metas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	6	4.1	4.1	5.5
A veces	45	31.0	31.0	36.6
Casi siempre	77	53.1	53.1	89.7
Siempre	15	10.3	10.3	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 28*Actividad sin errores*

Actividad sin errores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.7	.7	.7
Casi nunca	11	7.6	7.6	8.3
A veces	33	22.8	22.8	31.0
Casi siempre	74	51.0	51.0	82.1
Siempre	26	17.9	17.9	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 29*Adaptación a cambios*

Adaptación a cambios				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.7	.7	.7
Casi nunca	3	2.1	2.1	2.8
A veces	13	9.0	9.0	11.7
Casi siempre	68	46.9	46.9	58.6
Siempre	60	41.4	41.4	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 30*Funciones asignadas*

Funciones asignadas				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.7	.7	.7
Casi nunca	2	1.4	1.4	2.1
A veces	16	11.0	11.0	13.1
Casi siempre	68	46.9	46.9	60.0
Siempre	58	40.0	40.0	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 31*Espacio de trabajo*

Espacio de trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.4	1.4	1.4
Casi nunca	22	15.2	15.2	16.6
A veces	45	31.0	31.0	47.6
Casi siempre	47	32.4	32.4	80.0
Siempre	29	20.0	20.0	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 32*Responsabilidad con actividades*

Responsabilidad con actividades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.7	.7	.7
Casi nunca	4	2.8	2.8	3.4
A veces	19	13.1	13.1	16.6
Casi siempre	73	50.3	50.3	66.9
Siempre	48	33.1	33.1	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 33*Feedback*

Feedback				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	17	11.7	11.7	11.7
Casi nunca	29	20.0	20.0	31.7
A veces	50	34.5	34.5	66.2
Casi siempre	44	30.3	30.3	96.6
Siempre	5	3.4	3.4	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 34*Confianza con el puesto*

Confianza en el puesto				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	.7	.7	.7
Casi nunca	1	.7	.7	1.4
A veces	36	24.8	24.8	26.2
Casi siempre	69	47.6	47.6	73.8
Siempre	38	26.2	26.2	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 35*Compromiso con entidad*

Compromiso con entidad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	.7	.7	.7
A veces	11	7.6	7.6	8.3
Casi siempre	54	37.2	37.2	45.5
Siempre	79	54.5	54.5	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 36*Iniciativa con actividades*

Iniciativa con actividades				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	.7	.7	.7
A veces	34	23.4	23.4	24.1
Casi siempre	62	42.8	42.8	66.9
Siempre	48	33.1	33.1	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 37*Realización de servidores*

Realización de servidores				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2.1	2.1	2.1
Casi nunca	17	11.7	11.7	13.8
A veces	54	37.2	37.2	51.0
Casi siempre	56	38.6	38.6	89.7
Siempre	15	10.3	10.3	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Tabla 38*Relación interpersonal laboral*

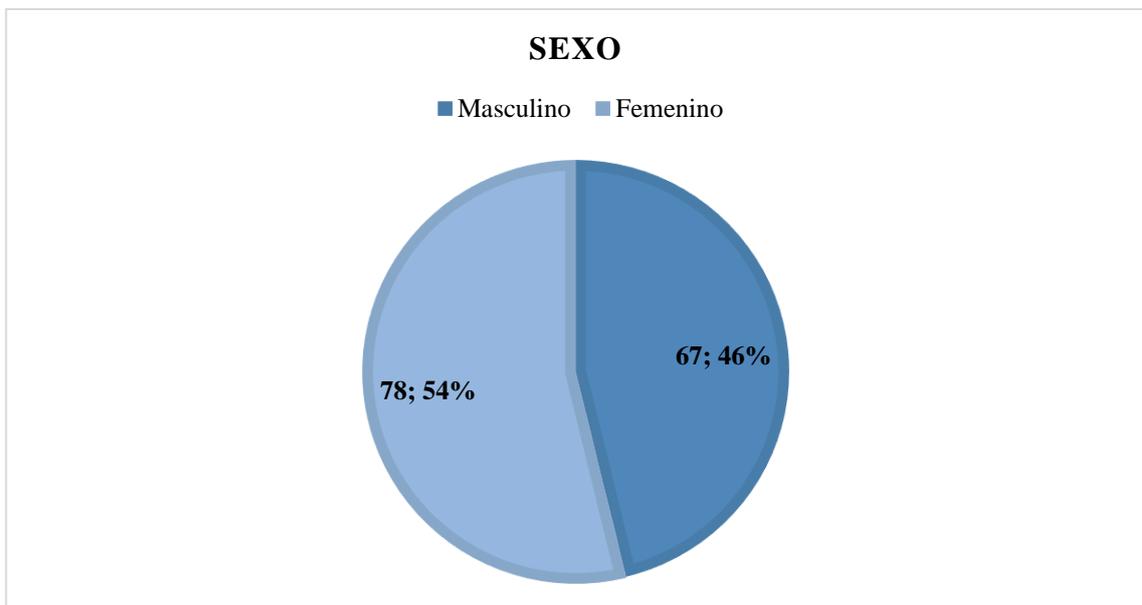
Relación interpersonal laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	2.1	2.1	2.1
Casi siempre	48	33.1	33.1	35.2
Siempre	94	64.8	64.8	100.0
Total	145	100.0	100.0	

Nota. Encuesta aplicada a los servidores del Gobierno Regional Amazonas. Enero del 2022.

Gráficos de las tablas

Figura 7

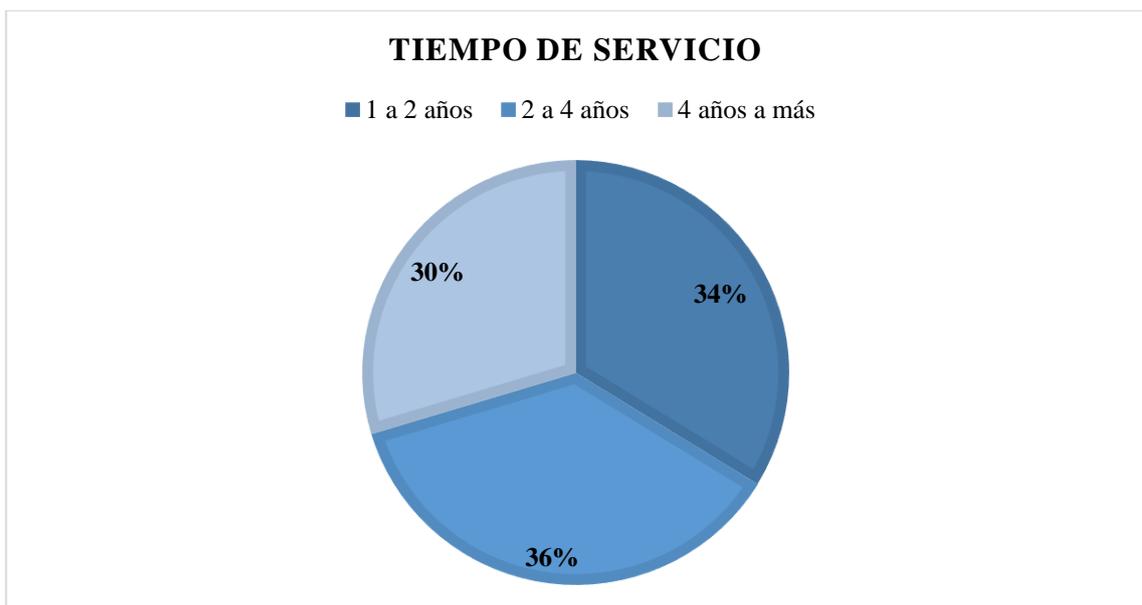
Sexo



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 8

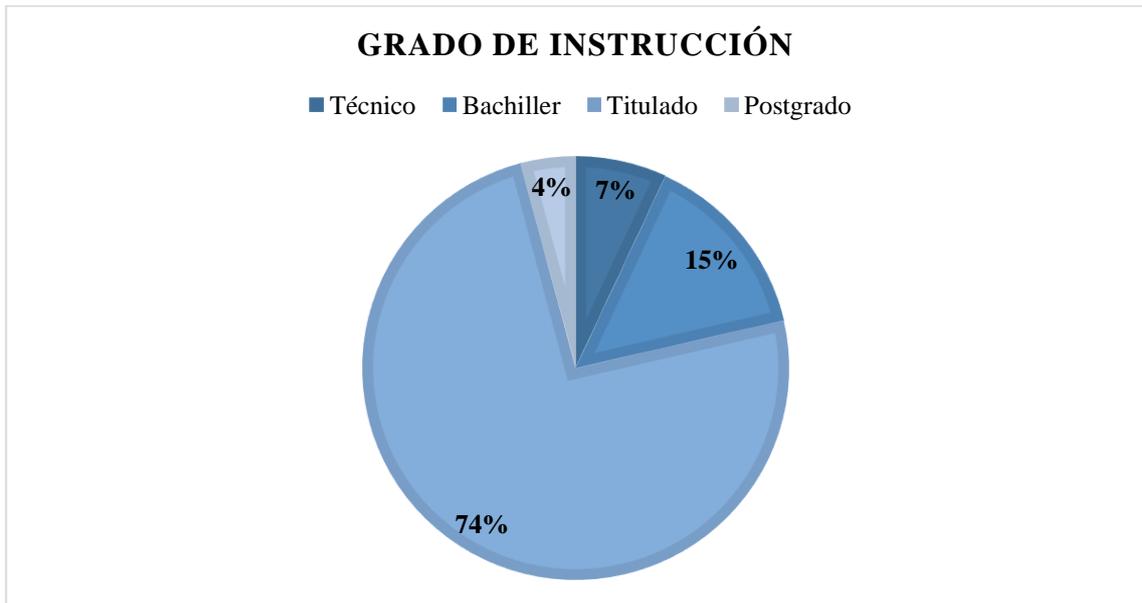
Tiempo de servicio



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 9

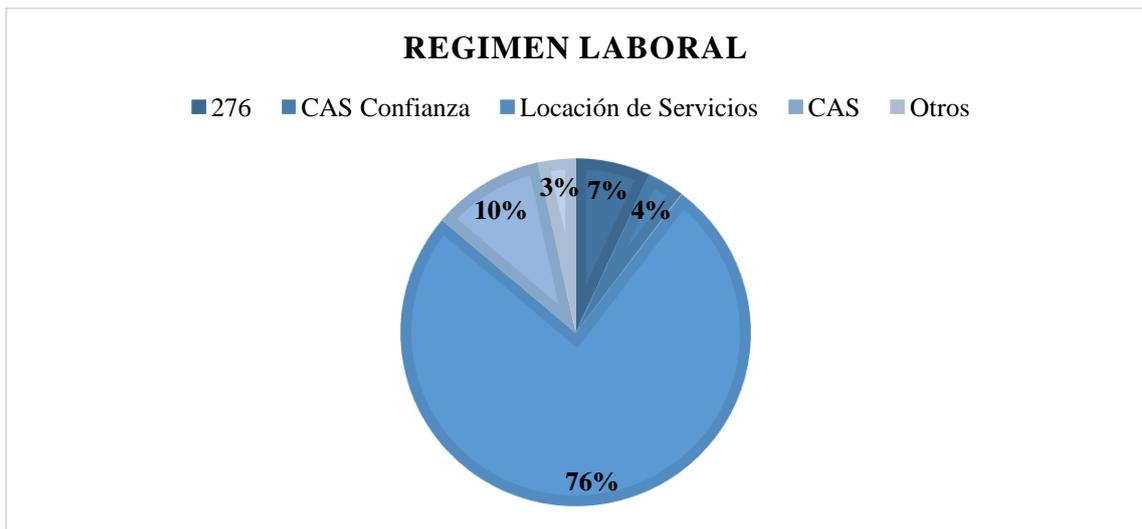
Grado de Instrucción



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 10

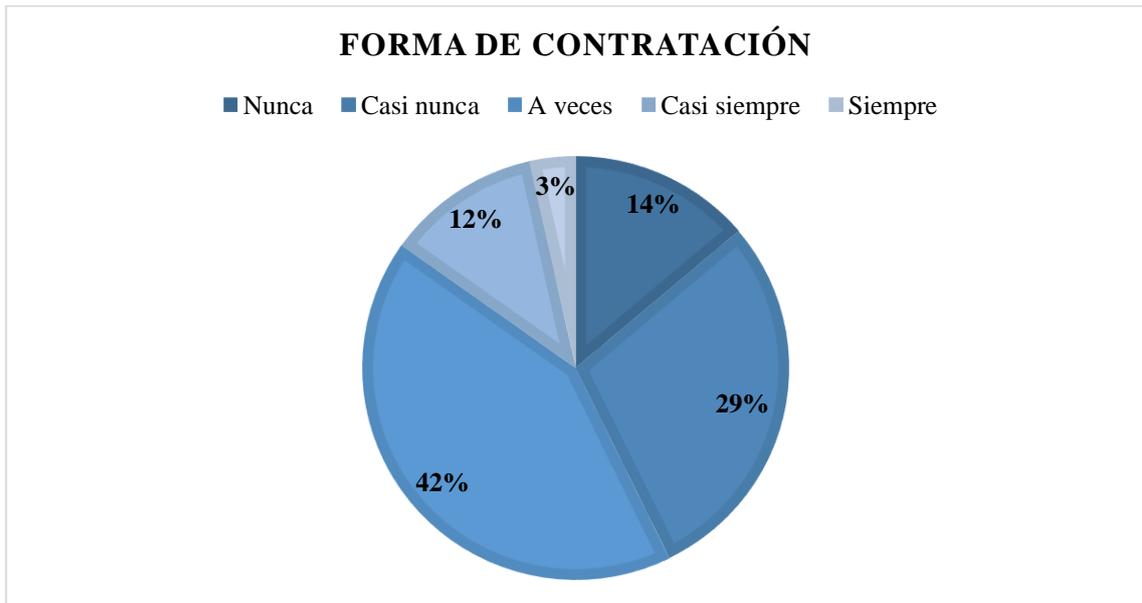
Régimen laboral



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 11

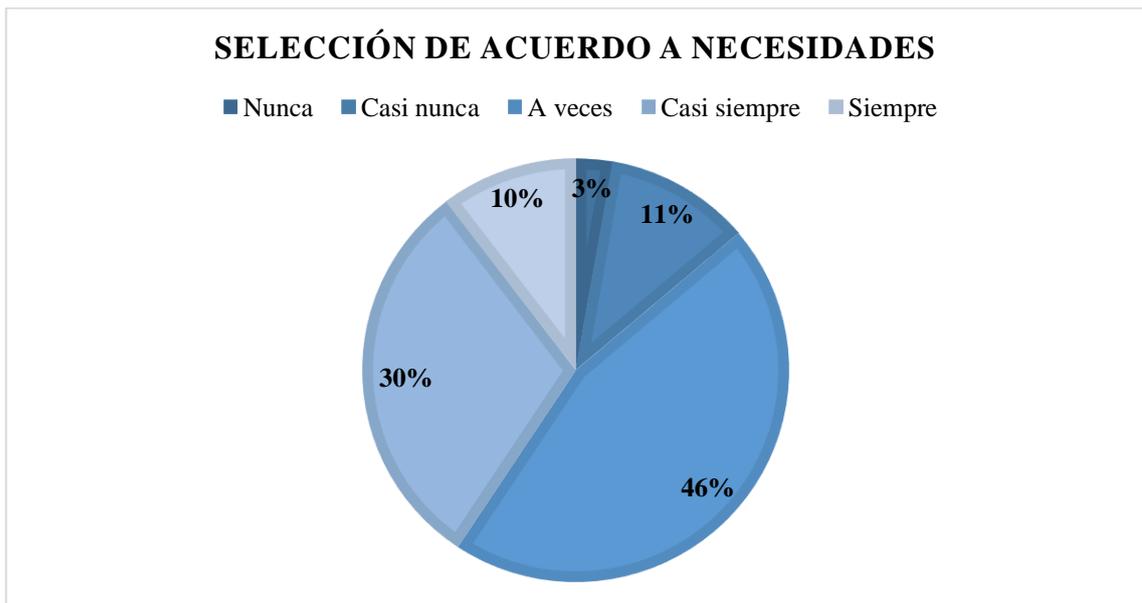
Forma de contratación



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 12

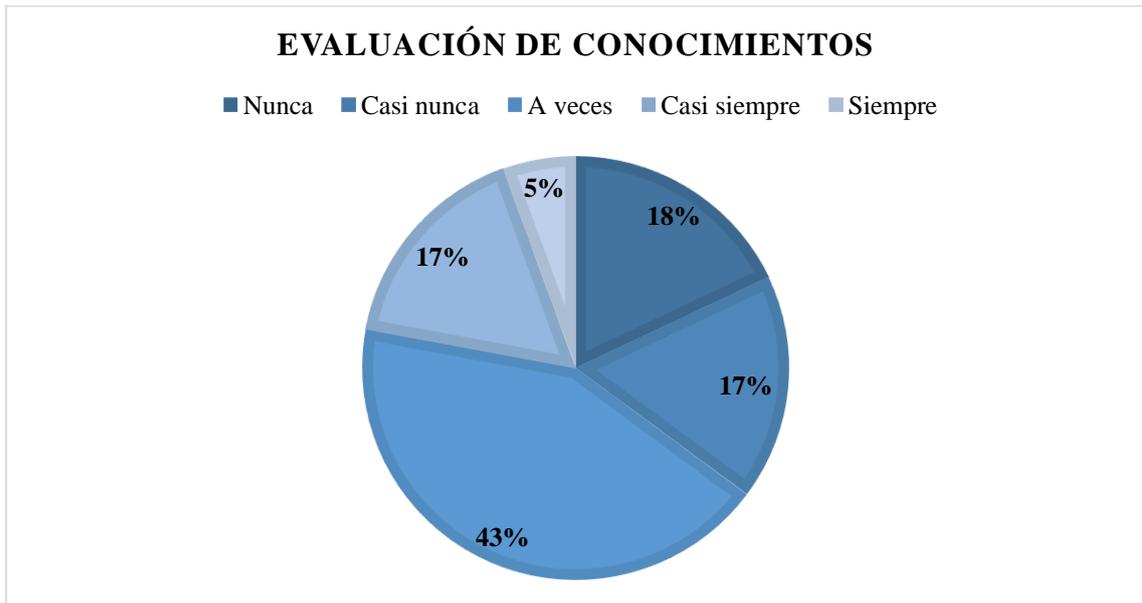
Selección de acuerdo con necesidades



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 13

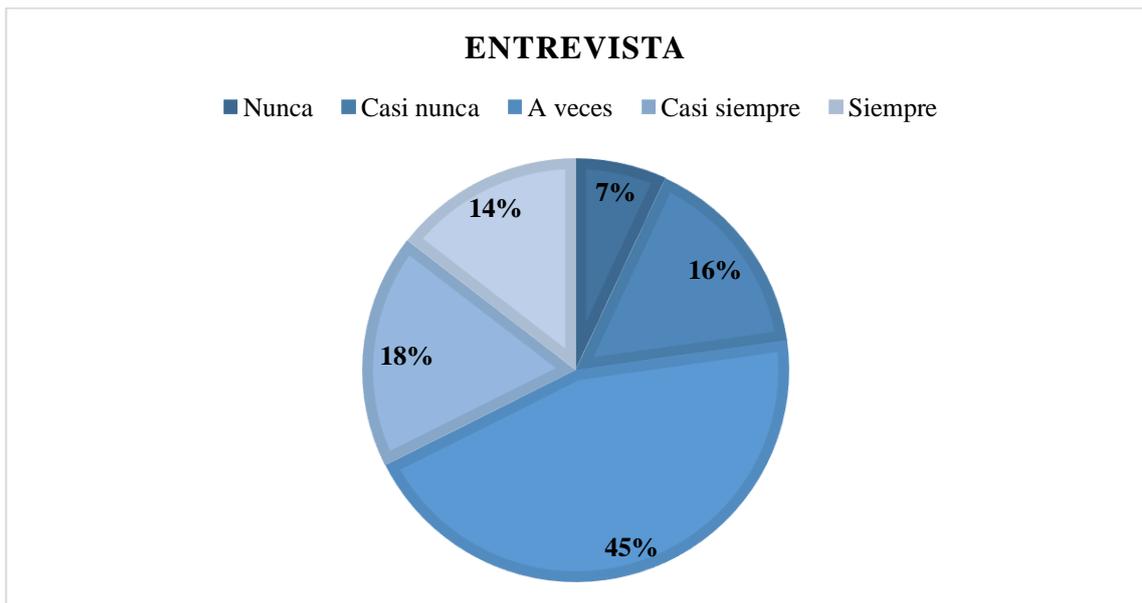
Evaluación de conocimientos



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 14

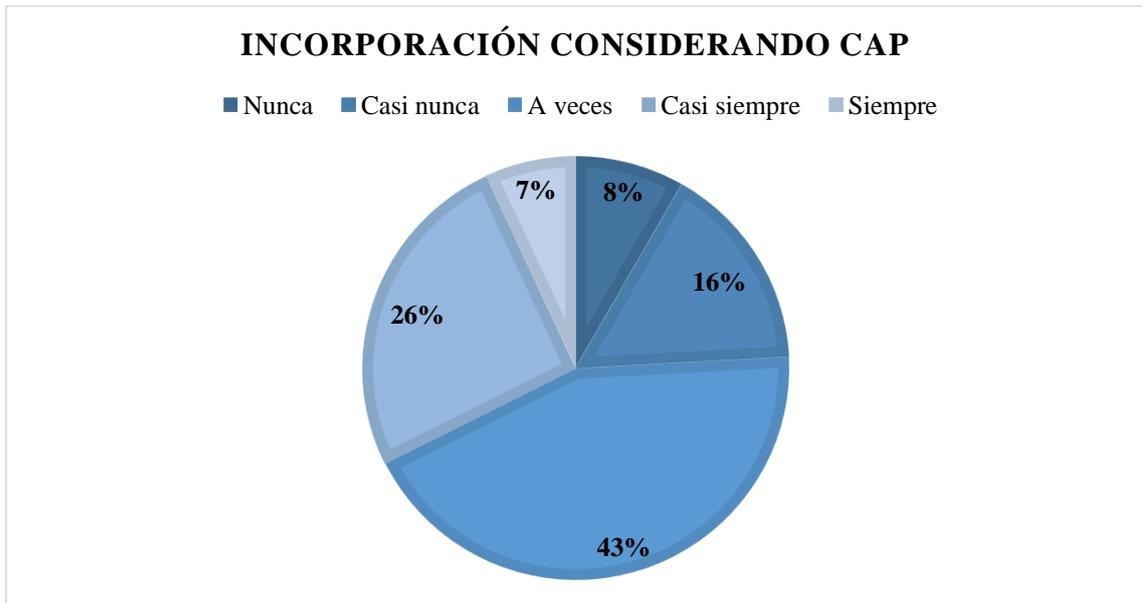
Entrevista



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 15

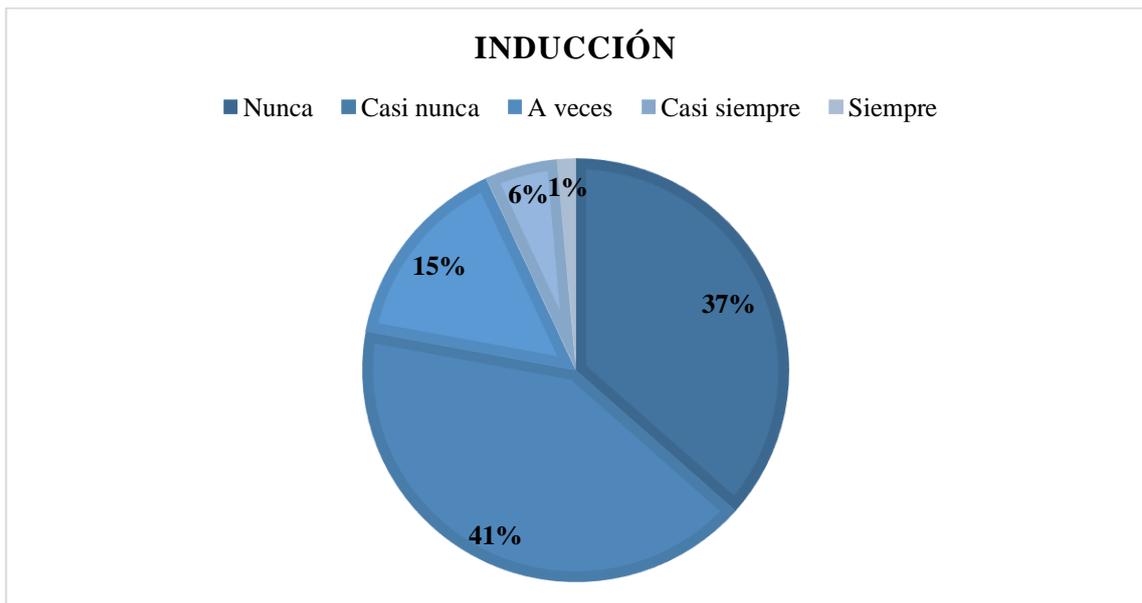
Incorporación considerando CAP



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 16

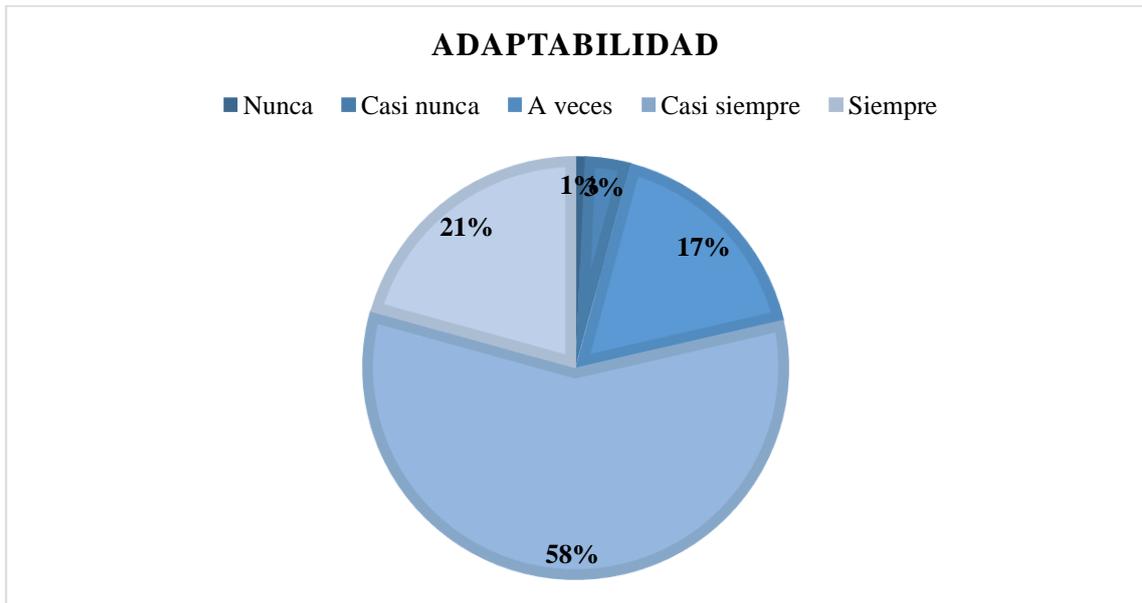
Inducción



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 17

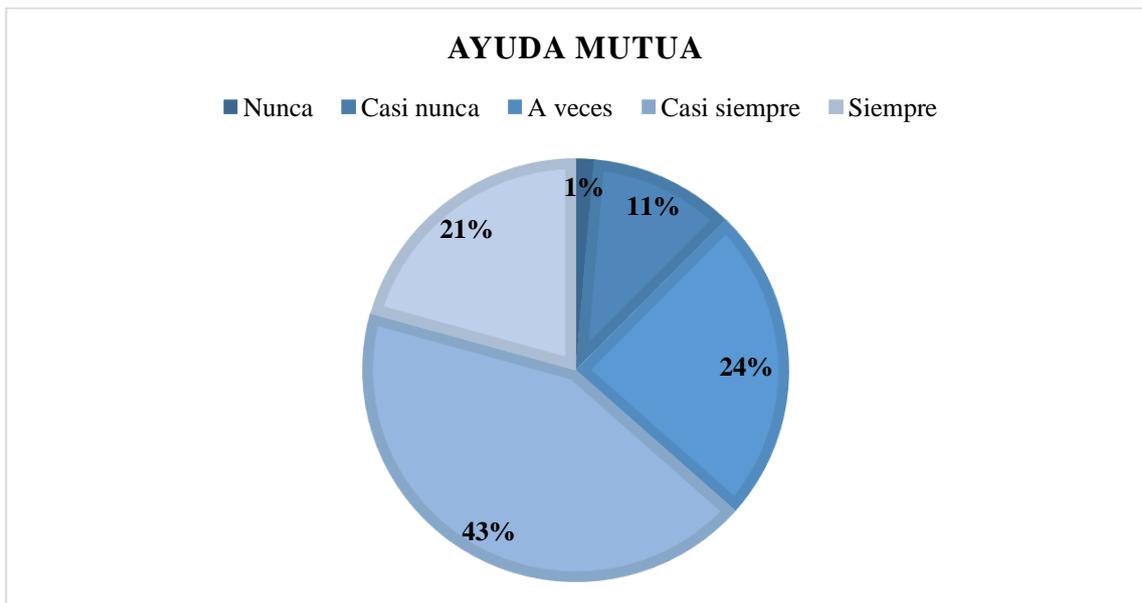
Adaptabilidad



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 18

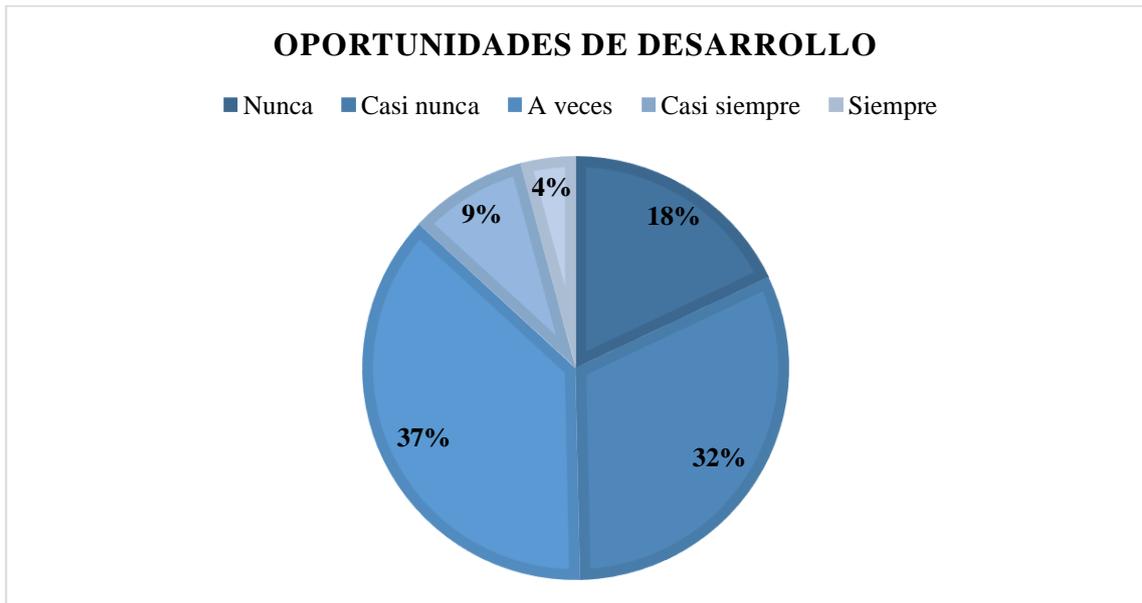
Ayuda Mutua



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 19

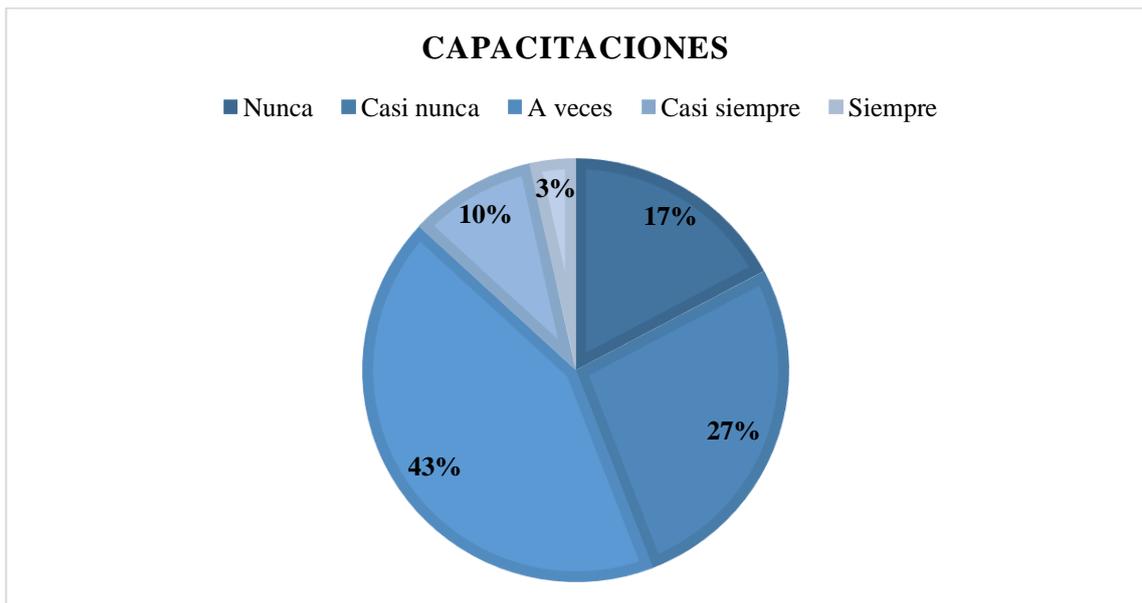
Oportunidades de desarrollo



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 20

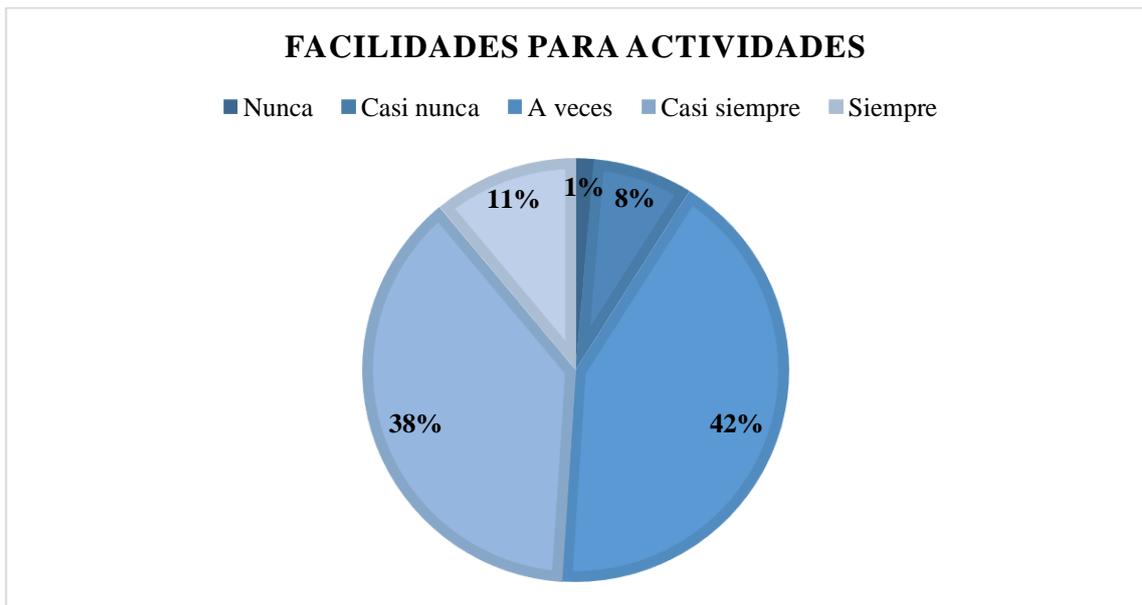
Capacitaciones



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 21

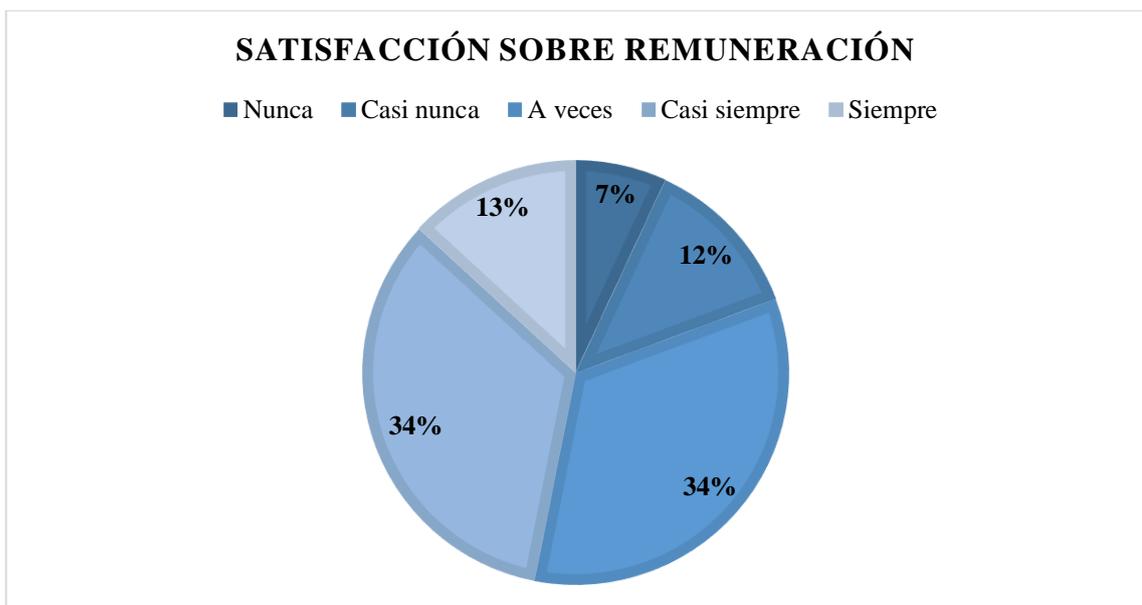
Facilidades para Actividades



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 22

Satisfacción sobre remuneración



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 23

Reconocimientos



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 24

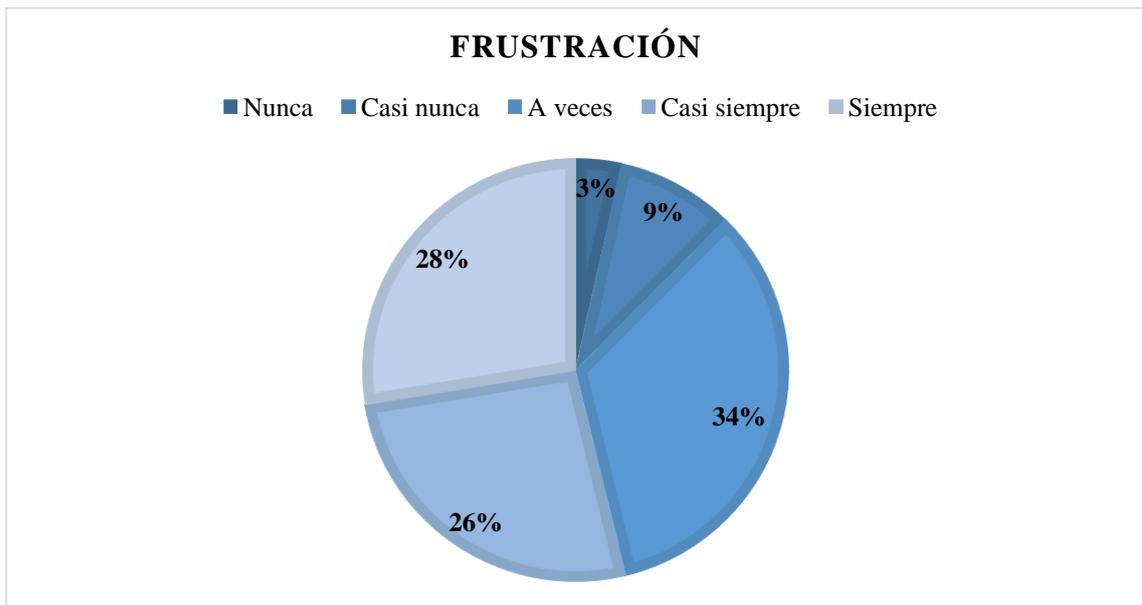
Satisfacción Laboral



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 25

Frustración



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 26

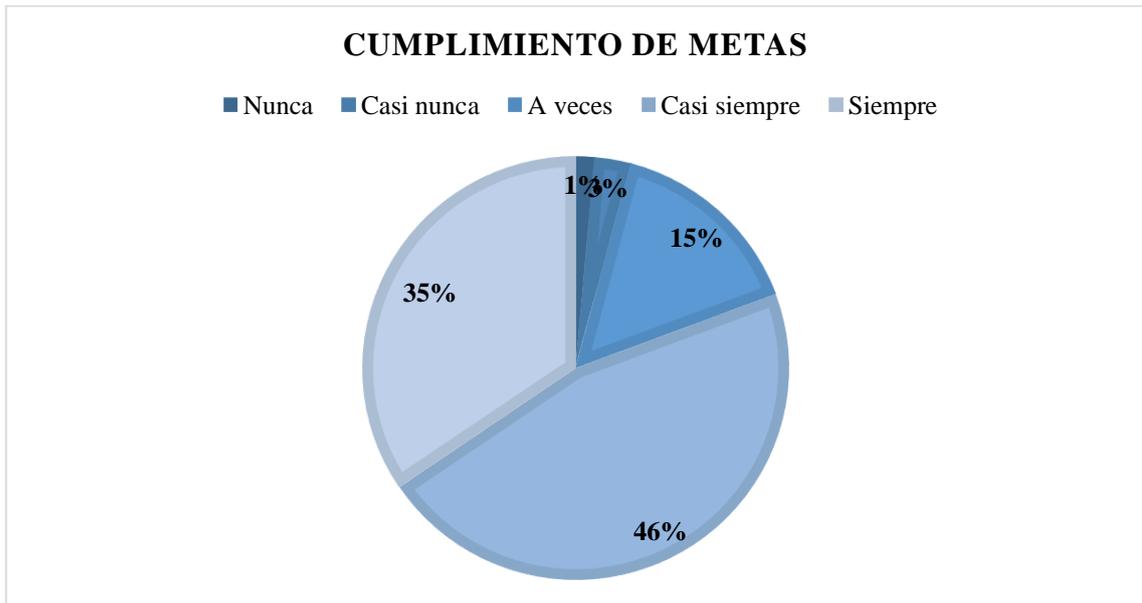
Planificación de actividades



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 27

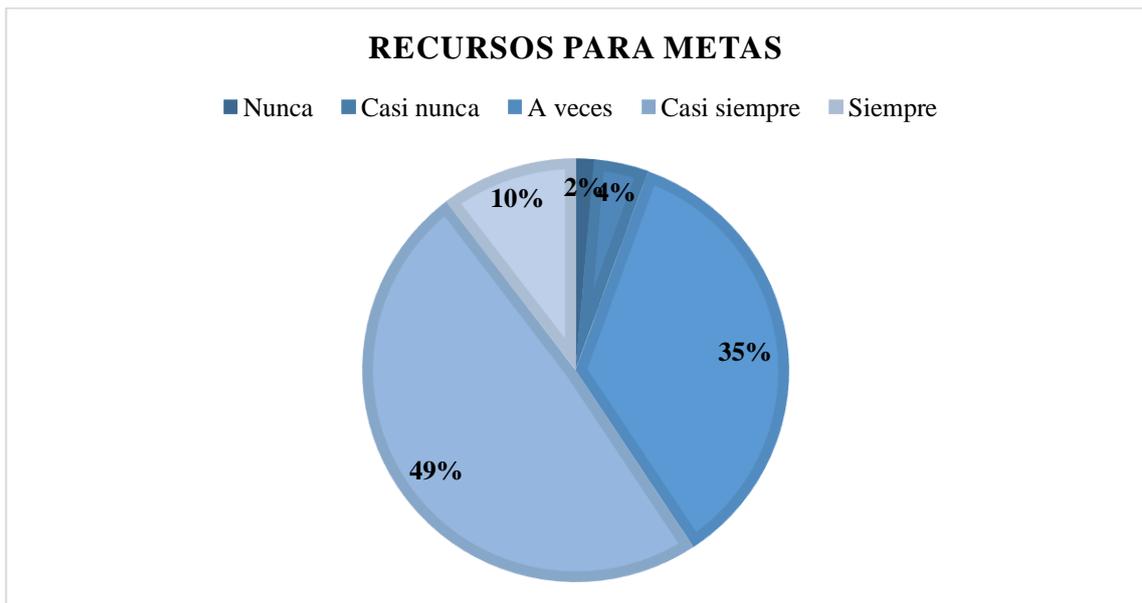
Cumplimiento de metas



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 28

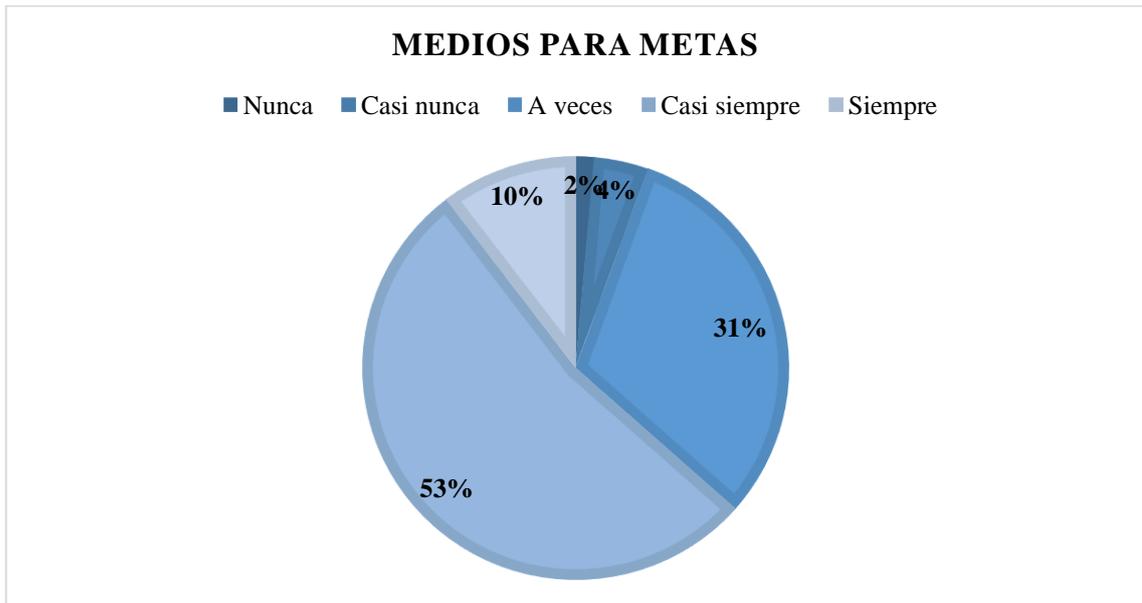
Recursos para metas



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 29

Medios para metas



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 30

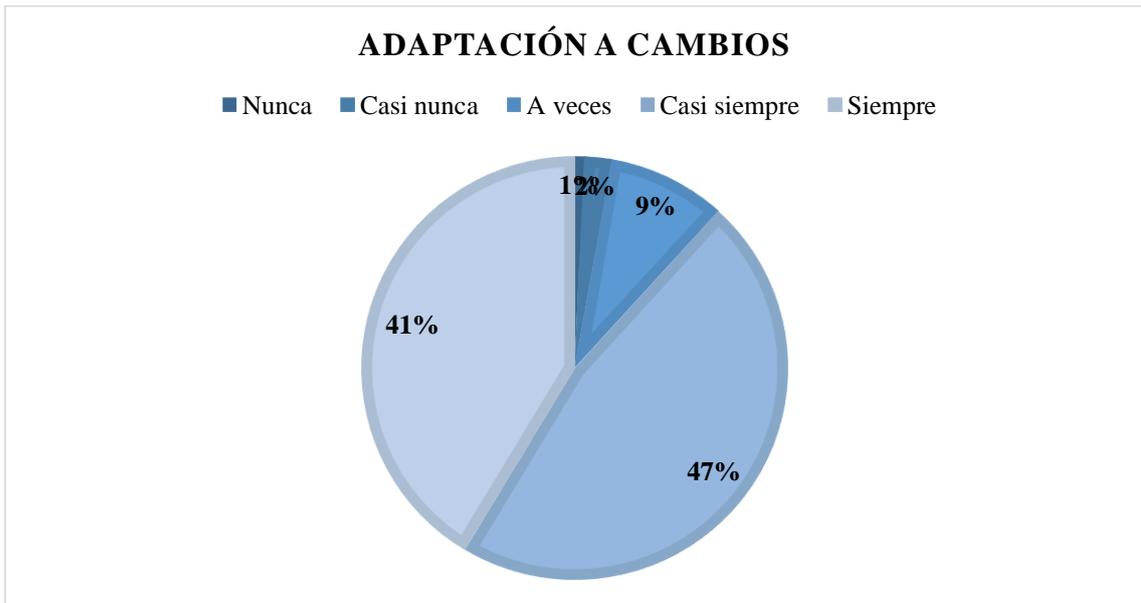
Actividad sin errores



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 31

Adaptación a cambios



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 32

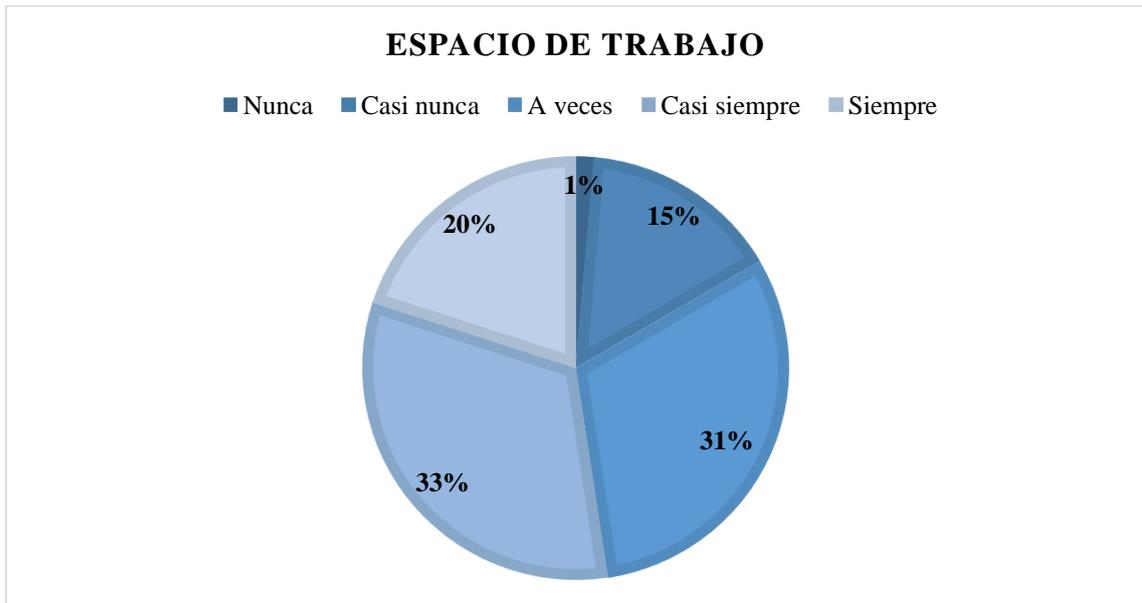
Funciones asignadas



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 33

Espacio de trabajo



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 34

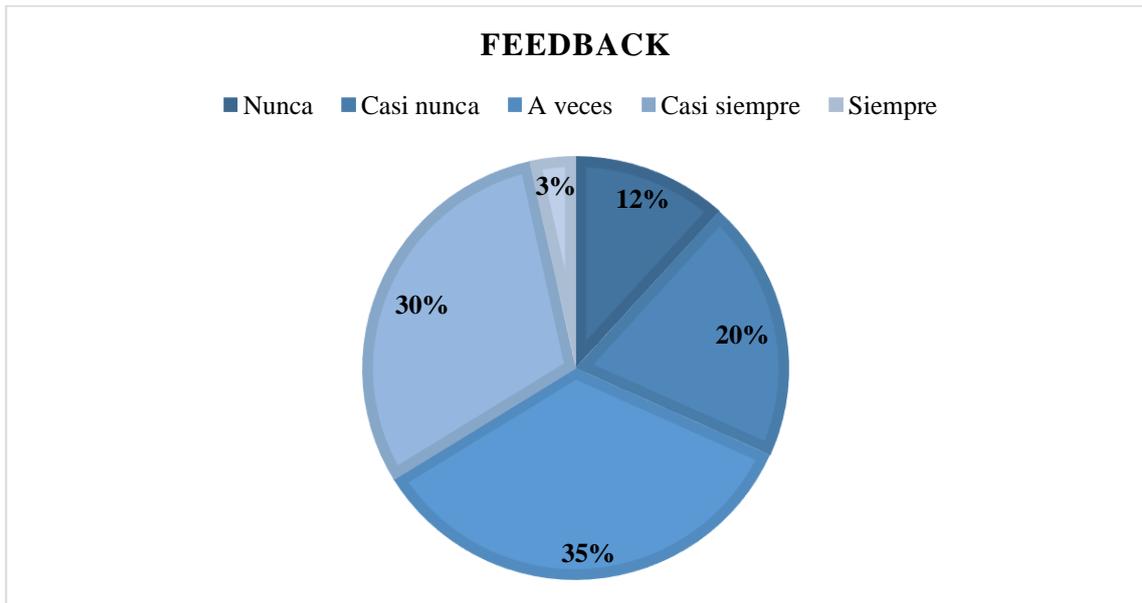
Responsabilidad con actividades



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 35

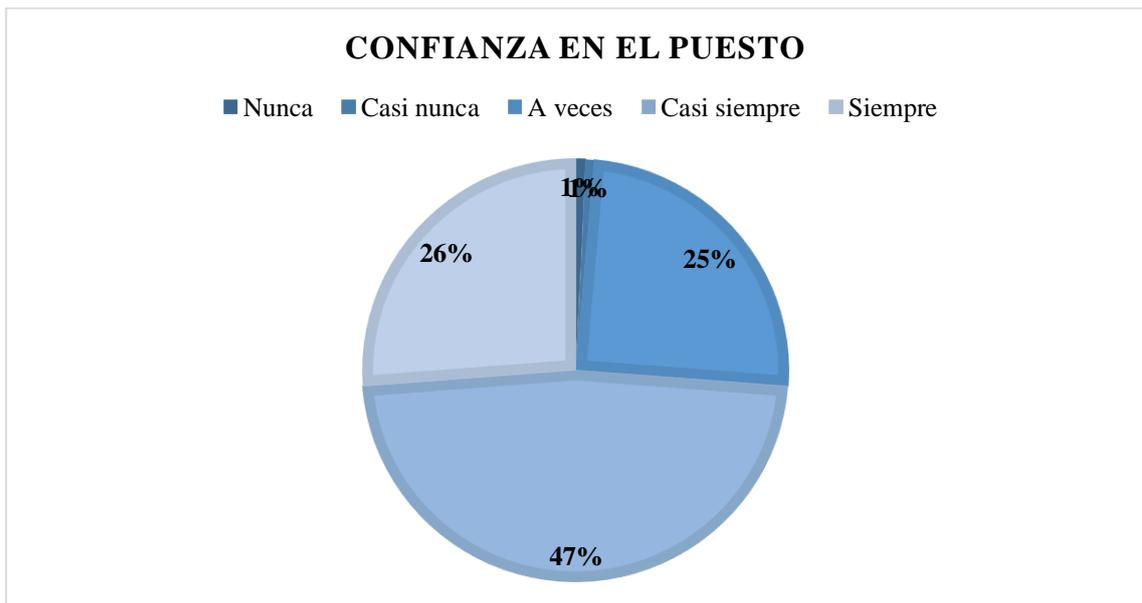
Feedback



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 36

Confianza en el puesto



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 37

Compromiso con entidad



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 38

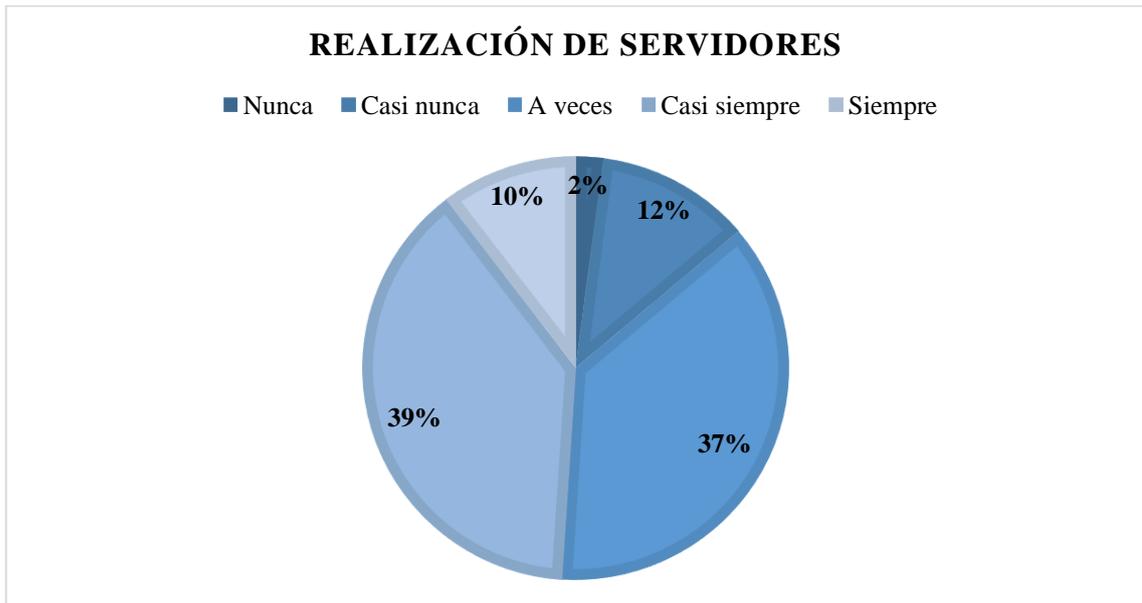
Iniciativa con actividades



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 39

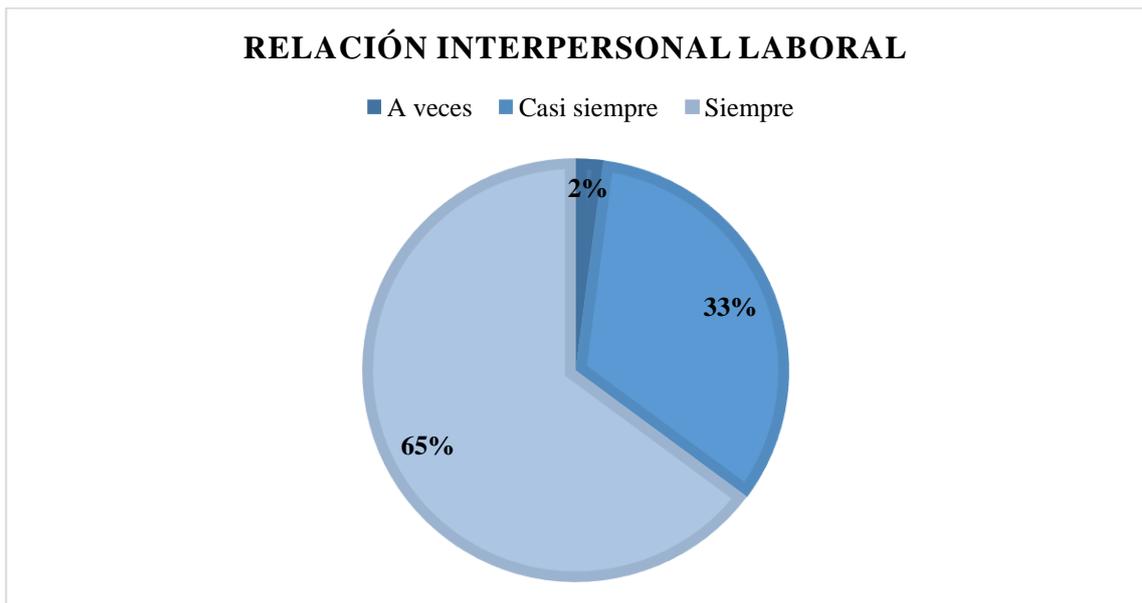
Realización de servidores



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Figura 40

Relación interpersonal laboral



Nota. Encuesta aplicada a los servidores de la sede central del Gobierno Regional Amazonas. Entre enero y junio del año 2022.

Validación de instrumento de evaluación por juicio de expertos

Tabla 39

Validación de instrumento, experto 1

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo con la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación
ESCALA DE VALORES	
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente	
Puntaje máximo 5 x 4 = 20	

ÍTEM	CONTENIDO Y EVALUACIÓN					VALOR DEL CVC * ÍTEM	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	PERTINENCIA	CLARIDAD CONCEPTUAL	ESCALA	RELEVANCIA	TOTAL			(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
1	5	5	4	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
2	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
3	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	Sin observaciones
4	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
5	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
6	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
7	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
8	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
9	4	5	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
10	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
11	4	5	4	4	17	0.85	Buena	Sin observaciones
12	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
13	4	5	4	4	17	0.85	Buena	Sin observaciones
14	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
15	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
16	5	4	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
17	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	Sin observaciones

18	4	5	4	5	18
19	5	5	5	4	19
20	4	4	5	4	17
21	5	4	4	5	18
22	4	5	5	4	18
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	4	19
25	5	4	5	4	18
26	4	5	4	5	18
27	5	5	5	4	19
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	5	18
30	5	4	5	5	19

0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.85	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.85	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.80	Aceptable	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones

Fuente: - HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.91
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Excelente
VALIDADO POR	
Nombres y Apellidos	Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar
Grado de Formación Académica	Doctor en Administración
Institución que Labora	UNTRM
Cargo	Docente - FACEA
Fecha	10/12/2021
FIRMA:	
	DNI. N°33958820

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Tabla 40

Validación de instrumento, experto 2

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

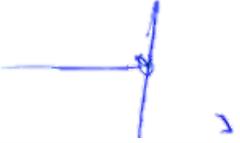
INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo con la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación
ESCALA DE VALORES	
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente	
Puntaje máximo 5 x 4 = 20	

ÍTEM	CONTENIDO Y EVALUACIÓN					VALOR DEL CVC * ÍTEM	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
	PERTINENCIA	CLARIDAD CONCEPTUAL	ESCALA	RELEVANCIA	TOTAL			(si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
1	5	5	4	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
2	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
3	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
4	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
5	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
6	4	4	4	4	16	0.80	Aceptable	Sin observaciones
7	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
8	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
9	4	5	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
10	4	5	5	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
11	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
12	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
13	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
14	4	4	5	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
15	4	4	4	4	16	0.80	Aceptable	Sin observaciones
16	5	4	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
17	4	5	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
18	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
19	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones

20	4	4	5	5	18
21	5	4	4	5	18
22	4	5	5	4	18
23	5	4	5	5	19
24	5	5	5	4	19
25	5	4	5	5	19
26	4	5	4	5	18
27	5	5	5	4	19
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	5	18
30	5	4	5	4	18

0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.80	Aceptable	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones

Fuente: - HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.90
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Excelente
VALIDADO POR	
Nombres y Apellidos	Dr. Rosas Carranza Guevara
Grado de Formación Académica	CPCC. / Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución que Labora	UNTRM - EPG
Cargo	Docente
Fecha	3/12/2021
FIRMA:	
	DNI. N°33432189

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Tabla 41

Validación de instrumento, experto 3

FORMATO DE EVALUACIÓN DE UN INSTRUMENTO (INDICADORES) PARA CONOCER SU VALIDEZ

INDICADORES (4 aspectos a evaluar)	
PERTINENCIA	El grado de correspondencia entre el enunciado de ítem y lo que se pretende medir
CLARIDAD CONCEPTUAL	Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones
ESCALA	El ítem puede ser respondido de acuerdo con la escala que presenta el instrumento
RELEVANCIA	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y el objetivo de la investigación
ESCALA DE VALORES	
1 = Inaceptable 2 = Deficiente 3 = Aceptable 4 = Bueno 5 = Excelente	
Puntaje máximo 5 x 4 = 20	

ÍTEM	CONTENIDO Y EVALUACIÓN					VALOR DEL CVC * ÍTEM	VALIDEZ Y CONCORDANCIA	OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS (si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)
	PERTINENCIA	CLARIDAD CONCEPTUAL	ESCALA	RELEVANCIA	TOTAL			
1	5	5	4	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
2	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
3	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	Sin observaciones
4	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
5	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
6	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	Sin observaciones
7	5	4	5	4	18	0.90	Buena	Sin observaciones
8	5	5	4	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
9	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
10	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	Sin observaciones
11	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
12	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
13	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
14	5	4	5	5	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
15	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	Sin observaciones
16	5	4	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
17	5	5	5	5	20	1.00	Excelente	Sin observaciones
18	4	5	4	5	18	0.90	Buena	Sin observaciones
19	5	5	5	4	19	0.95	Excelente	Sin observaciones

20	4	4	5	5	18
21	5	4	4	5	18
22	4	5	5	4	18
23	5	5	5	5	20
24	5	5	5	4	19
25	5	4	5	5	19
26	4	5	4	5	18
27	5	5	5	4	19
28	4	4	4	4	16
29	5	4	4	5	18
30	5	4	5	5	19

0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
1.00	Excelente	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones
0.80	Aceptable	Sin observaciones
0.90	Buena	Sin observaciones
0.95	Excelente	Sin observaciones

Fuente: - HERNÁNDEZ NIETO

VALIDEZ	
VALOR DEL COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - CVC	0.93
INTERPRETACIÓN DE LA VALIDEZ Y CONCORDANCIA	Excelente
VALIDADO POR	
Nombres y Apellidos	Mag. Manuel Cabañas López
Grado de Formación Académica	Magister en Gestión Pública
Institución que Labora	GOREA
Cargo	Director de OCTI
Fecha	15/12/2021
<p>FIRMA:</p>  <p>_____</p> <p>DNI. N°33431280</p>	

INTERPRETACIÓN DEL CÁLCULO DEL CVC

Valor del CVC	Interpretación de la validez y concordancia
De 0 a 0,60	Inaceptable
Mayor a 0,60 y menor o igual a 0,70	Deficiente
Mayor a 0,70 y menor o igual a 0,80	Aceptable
Mayor a 0,80 y menor o igual a 0,90	Buena
Mayor a 0,90	Excelente

Fuente: Hernández-Nieto (2011)

Instrumento de evaluación

ENCUESTA PARA DESARROLLO DE TESIS DE INVESTIGACIÓN CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido seleccionado/a aleatoriamente para formar parte de la investigación titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Gobierno Regional Amazonas, 2021”.

Autor:	Lic. Juan Elivelton Julón Centurión
Tipo de investigación:	Descriptivo – No experimental / Cuantitativo
Financiamiento:	Autofinanciado al 100% por el autor
Propósito:	Recolectar información con la finalidad de plasmar los resultados y medir la relación que existe entre ambas variables de estudio.
Selección:	Seleccionado/a en forma aleatoria, ya que usted es parte del Talento humano del Gobierno Regional Amazonas.
Probables riesgos:	Ninguno
Beneficios:	Conocimiento de la investigación, sin beneficios económicos.
Exclusión:	Puede no participar del presente estudio si se muestra indispuerto
Contacto para inquietudes:	Cel.; 935904719 / e-mail: juan_juce@hormail.com

La presente encuesta se realiza en el marco de la Tesis de investigación para la Maestría de Gestión Pública. Corresponde a la investigación titulada “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS, 2021**”; a continuación, se presenta una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y desempeño laboral; para lo cual se le pide responder a todas las preguntas con la mayor sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que refleja mejor su situación marcando con una “X” la respuesta que mejor se adapte a su criterio.

ESCALA DE VALORES				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Sexo: Masculino Femenino

Tiempo de servicio en la institución: _____

Grado de Instrucción: _____

Régimen laboral:

D.L. N° 276 D.L. N° 1057 Locador de servicios

FAG (Fondo de Apoyo Gerencial) Modalidad formativa

CAS: Otro: _____

Por favor marcar con una (x) lo que corresponda, de acuerdo con su criterio.

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Está usted de acuerdo con la forma de contratación de personal que se realiza en la entidad?					
2	¿El personal que labora en la entidad, es seleccionada de acuerdo con necesidades surgidas?					
3	¿En la entidad se realiza evaluación de conocimientos durante la contratación de personal?					
4	¿Durante la contratación de personal en la entidad se realiza entrevista?					
5	¿En la entidad se realiza la incorporación de personal de acuerdo con el cuadro de asignación de personal "CAP" correspondiente al área?					
6	¿En la entidad se cuenta con un programa de inducción de personal?					
7	¿Es fácil adaptarse al estilo de trabajo de la institución y el área correspondiente?					
8	¿Los servidores que laboran en la entidad, se ayudan los unos a los otros?					
9	¿En la entidad se ofrece oportunidades de desarrollo, asensos, entre otros?					
10	¿Se programan capacitaciones periódicas al personal en la institución?					
11	¿En la entidad le brindan las facilidades para el cumplimiento de sus actividades?					
12	¿Usted se siente satisfecho con la remuneración percibida?					
13	¿Existe en la entidad un programa de reconocimientos para los trabajadores distinguidos?					
14	¿Usted, se siente satisfecho en la entidad en la cual labora y le gustaría seguir laborando allí?					
15	¿Por alguna razón usted siente frustración con las actividades encomendadas a realizar?					
16	¿Planifica usted las actividades a desarrollar durante un determinado periodo con anterioridad?					

17	¿Cumple con las metas programadas dentro de su plan operativo institucional?					
18	¿Está usted de acuerdo con los recursos que se utilizan en las actividades para alcanzar las metas?					
19	¿Está usted de acuerdo con los medios utilizados en las actividades para alcanzar las metas?					
20	¿Generalmente realiza buenas actividades con un mínimo de error o excepcionalmente comete errores?					
21	¿Se adapta rápidamente al ambiente laboral asignado y las nuevas herramientas tecnológicas?					
22	¿Está usted de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo que ocupa?					
23	¿El espacio de trabajo dentro de la entidad, y su oficina es el adecuado para desarrollar las actividades?					
24	¿Tiene usted un excelente grado de responsabilidad en las actividades que realiza y cree que son las esperadas por sus superiores?					
25	¿Recibe retroalimentación adecuada de las actividades realizadas de manera incorrecta?					
26	¿La ubicación en el puesto actual me da confianza para poder desarrollar a cabalidad mis actividades?					
27	¿Se encuentra usted comprometido con la entidad en la cual usted labora?					
28	¿Sus jefes o superiores permiten que usted tome la iniciativa en el desempeño de sus labores?					
29	¿Considera usted que la entidad permite o facilita la realización plena de sus trabajadores?					
30	¿Muestra amabilidad con los demás servidores, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto?					

Sugerencias:

.....

.....

.....

.....

Gracias por su valioso aporte y tiempo.