



EN LA UAP  
TÚ ERES PARTE  
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA N°009 –  
GERENCIA ADMINISTRATIVA DE AMAZONAS DEL  
MINISTERIO PÚBLICO, 2021”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. NICOLE LINAREZ BALVERDE**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**MG. ENRIQUE PINCHI UGARTE**

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

A mis amados padres y hermanas, por su amor y apoyo incondicional en cada etapa de vida, siendo ellos mi motivación más grande de seguir adelante cada día.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por brindarme salud y la fortaleza suficiente de afrontar cada dificultad presentada a lo largo de mi vida.

A mis compañeros, los servidores de la Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, por su colaboración y los buenos deseos en hacer realidad este proyecto de investigación.

## **RECONOCIMIENTO**

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tarapoto, por su valiosa enseñanza brindada a lo largo de mi carrera universitaria.

Así mismo, mi reconocimiento aquellos profesionales que han contribuido con sus saberes y comentarios para el desarrollo de esta investigación.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RECONOCIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	3
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.1.1. <i>Delimitación Espacial</i> .....	5
1.1.2. <i>Delimitación Social</i> .....	5
1.1.3. <i>Delimitación Temporal</i> .....	5
1.1.4. <i>Delimitación Conceptual</i> .....	5
1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1. <i>Problema Principal</i> .....	6
1.3.2. <i>Problemas Secundarios</i> .....	6
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.4.1. <i>Objetivo General</i> .....	6

1.4.2.	<i>Objetivos Específicos</i> .....	7
1.5.	<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	7
1.5.1.	<i>Hipótesis general</i> .....	7
1.5.2.	<i>Hipótesis secundarias</i> .....	7
1.5.3.	<i>Variables (Definición Conceptual y Operacional)</i> .....	8
1.6.	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	9
1.6.1.	<i>Tipo y Nivel de Investigación</i> .....	9
1.6.2.	<i>Método y Diseño de Investigación</i> .....	9
1.6.3.	<i>Población y Muestra de la Investigación</i> .....	10
1.6.4.	<i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i> .....	11
1.6.5.	<i>Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación</i> .....	12
	<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	15
2.1.	<b>ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	15
2.2.	<b>BASES TEÓRICAS</b> .....	19
2.2.1.	<i>Proceso de gestión de talento humano</i> .....	19
2.2.2.	<i>Desempeño laboral</i> .....	24
2.3.	<b>DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS</b> .....	27
	<b>CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b> .....	30
3.1.	<b>Análisis de Tablas y Figuras</b> .....	30
3.2.	<b>Discusión de resultados</b> .....	66
	<b>CONCLUSIONES</b> .....	72

<b>RECOMENDACIONES</b> .....	74
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	76
ANEXOS .....	84
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	84
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos .....	84
Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos .....	88

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Ítem 1: Se realiza una evaluación del personal actual</i> .....	30
Tabla 2 <i>Ítem 2: Se reconocen las deficiencias en el personal que impiden el cumplimiento de las metas y se diseñan requerimientos de nuevo personal</i> .....	31
Tabla 3 <i>Ítem 3: Se dispone de un perfil laboral de acuerdo con el puesto asignado</i> .....	32
Tabla 4 <i>Ítem 4: Se programan las fechas en que se desarrollarán las etapas del proceso de selección</i> .....	33
Tabla 5 <i>Ítem 5: Se difunde la convocatoria de personal por distintos medios: impresos (periódicos) y en línea (páginas web, redes sociales, etc.)</i> .....	34
Tabla 6 <i>Ítem 6: El acceso a la información para postular al puesto de trabajo es sencillo</i> .....	35
Tabla 7 <i>Ítem 7: Los requisitos solicitados para postular al puesto convocado los califico como precisos y apropiados</i> .....	36
Tabla 8 <i>Ítem 8: Las pruebas empleadas a fin de medir los conocimientos y la formación técnica o profesional de los postulantes son pertinentes</i> .....	37
Tabla 9 <i>Ítem 9: La entrevista realizada para estudiar el comportamiento, las actitudes y reacciones fue fluida y conveniente</i> .....	38
Tabla 10 <i>Ítem 10: Durante la inducción, se proporciona la información útil acerca de la institución, el puesto a desempeñar y demás pormenores como el salario, los beneficios laborales, etc.</i> .....	39
Tabla 11 <i>Ítem 11: Las capacitaciones brindadas se ajustan a las necesidades de los trabajadores</i> .....	40
Tabla 12 <i>Ítem 12: Durante las capacitaciones, no se genera la impresión de que sean improvisadas</i> .....	41

Tabla 13	<i>Ítem 13: Se invierte lo suficiente para ofrecer una capacitación óptima a los trabajadores</i>	42
Tabla 14	<i>Ítem 14: En las capacitaciones, se adquieren aprendizajes que son directamente aplicables a la labor que se lleva a cabo en la institución</i>	43
Tabla 15	<i>Ítem 15: Las capacitaciones contribuyen con mi desarrollo técnico o profesional</i>	44
Tabla 16	<i>Ítem 16: El compromiso de los colaboradores en la empresa es notable</i>	45
Tabla 17	<i>Ítem 17: La identificación de los compañeros al participar de las actividades laborales refleja su orgullo de trabajar en la institución</i>	46
Tabla 18	<i>Ítem 18: La coordinación con los demás colaboradores permite que se alcancen los objetivos propuestos</i>	47
Tabla 19	<i>Ítem 19: Mi perfil profesional se adecúa al puesto que ocupo o labor que realiza</i>	48
Tabla 20	<i>Ítem 20: El puesto que ocupo o la labor que realizo, me permite ser productivo dentro de la empresa</i>	49
Tabla 21	<i>Ítem 1: Efectúo las tareas que me son asignadas en el tiempo determinado</i>	50
Tabla 22	<i>Ítem 2: Muestro proactividad en mi trabajo pues no espero que me indiquen qué hacer</i>	51
Tabla 23	<i>Ítem 3: Aporto mi creatividad ya que brindo ideas innovadoras</i>	52
Tabla 24	<i>Ítem 4: Ante un problema fortuito, puedo adaptarme y resolverlo satisfactoriamente</i>	53
Tabla 25	<i>Ítem 5: Planifico mis actividades laborales para ser eficiente</i>	54
Tabla 26	<i>Ítem 6: No soy impuntual con mi horario de trabajo</i>	55
Tabla 27	<i>Ítem 7: No faltó a las reuniones convocadas por la empresa</i>	56

Tabla 28 <i>Ítem 8: No contesto tardíamente los mensajes y/o llamadas que se vinculen a mi trabajo</i> .....	57
Tabla 29 <i>Ítem 9: No pierdo la calma en el trato con mis supervisores y mis compañeros de trabajo</i> .....	58
Tabla 30 <i>Ítem 10: Mantengo una comunicación eficaz con mis compañeros de trabajo</i> .....	59
Tabla 31 <i>Ítem 11: Existe liderazgo en los equipos de trabajo al momento de emprender una tarea</i> .....	60
Tabla 32 <i>Ítem 12: Mis compañeros de trabajo me ofrecen su apoyo cuando tengo dificultades laborales</i> .....	61
Tabla 33 <i>Ítem 13: Procuro participar en las conversaciones laborales y en la toma de decisiones</i> .....	62
Tabla 34 <i>Ítem 14: El ambiente laboral se caracteriza por ser seguro</i> .....	63
Tabla 35 <i>Ítem 15: Puedo cumplir con mi trabajo porque dispongo de los recursos requeridos que me son brindados por la empresa</i> .....	64
Tabla 36 <i>Ítem 16: El clima laboral es ameno, respetuoso y empático</i> .....	65
Tabla 37 <i>Prueba de normalidad</i> .....	66
Tabla 38 <i>Relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	67
Tabla 39 <i>Relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	68
Tabla 40 <i>Relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	69
Tabla 41 <i>Relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	70

Tabla 42 <i>Relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral</i> .....	71
--	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Ítem 1: Se realiza una evaluación del personal actual</i> .....	30
Figura 2 <i>Ítem 2: Se reconocen las deficiencias en el personal que impiden el cumplimiento de las metas y se diseñan requerimientos de nuevo personal</i> .....	31
Figura 3 <i>Ítem 3: Se dispone de un perfil laboral de acuerdo con el puesto asignado</i> .....	32
Figura 4 <i>Ítem 4: Se programan las fechas en que se desarrollarán las etapas del proceso de selección</i> .....	33
Figura 5 <i>Ítem 5: Se difunde la convocatoria de personal por distintos medios: impresos (periódicos) y en línea (páginas web, redes sociales, etc.)</i> .....	34
Figura 6 <i>Ítem 6: El acceso a la información para postular al puesto de trabajo es sencillo</i> .....	35
Figura 7 <i>Ítem 7: Los requisitos solicitados para postular al puesto convocado los califico como precisos y apropiados</i> .....	36
Figura 8 <i>Ítem 8: Las pruebas empleadas a fin de medir los conocimientos y la formación técnica o profesional de los postulantes son pertinentes</i> .....	37
Figura 9 <i>Ítem 9: La entrevista realizada para estudiar el comportamiento, las actitudes y reacciones fue fluida y conveniente</i> .....	38
Figura 10 <i>Ítem 10: Durante la inducción, se proporciona la información útil acerca de la institución, el puesto a desempeñar y demás pormenores como el salario, los beneficios laborales, etc.</i> .....	39
Figura 11 <i>Ítem 11: Las capacitaciones brindadas se ajustan a las necesidades de los trabajadores</i> .....	40
Figura 12 <i>Ítem 12: Durante las capacitaciones, no se genera la impresión de que sean improvisadas</i> .....	41

Figura 13 <i>Ítem 13: Se invierte lo suficiente para ofrecer una capacitación óptima a los trabajadores</i> .....	42
Figura 14 <i>Ítem 14: En las capacitaciones, se adquieren aprendizajes que son directamente aplicables a la labor que se lleva a cabo en la institución</i> .....	43
Figura 15 <i>Ítem 15: Las capacitaciones contribuyen con mi desarrollo técnico o profesional</i> .....	44
Figura 16 <i>Ítem 16: El compromiso de los colaboradores en la empresa es notable</i>	45
Figura 17 <i>Ítem 17: La identificación de los compañeros al participar de las actividades laborales refleja su orgullo de trabajar en la institución</i> .....	46
Figura 18 <i>Ítem 18: La coordinación con los demás colaboradores permite que se alcancen los objetivos propuestos</i> .....	47
Figura 19 <i>Ítem 19: Mi perfil profesional se adecúa al puesto que ocupo o labor que realiza</i> .....	48
Figura 20 <i>Ítem 20: El puesto que ocupo o la labor que realizo, me permite ser productivo dentro de la empresa</i> .....	49
Figura 21 <i>Ítem 1: Efectúo las tareas que me son asignadas en el tiempo determinado</i> .....	50
Figura 22 <i>Ítem 2: Muestro proactividad en mi trabajo pues no espero que me indiquen qué hacer</i> .....	51
Figura 23 <i>Ítem 3: Aporto mi creatividad ya que brindo ideas innovadoras</i> .....	52
Figura 24 <i>Ítem 4: Ante un problema fortuito, puedo adaptarme y resolverlo satisfactoriamente</i> .....	53
Figura 25 <i>Ítem 5: Planifico mis actividades laborales para ser eficiente</i> .....	54
Figura 26 <i>Ítem 6: No soy impuntual con mi horario de trabajo</i> .....	55
Figura 27 <i>Ítem 7: No faltó a las reuniones convocadas por la institución</i> .....	56

Figura 28 Ítem 8: <i>No contesto tardíamente los mensajes y/o llamadas que se vinculen a mi trabajo</i> .....	57
Figura 29 Ítem 9: <i>No pierdo la calma en el trato con mis supervisores y mis compañeros de trabajo</i> .....	58
Figura 30 Ítem 10: <i>Mantengo una comunicación eficaz con mis compañeros de trabajo</i> .....	59
Figura 31 Ítem 11: <i>Existe liderazgo en los equipos de trabajo al momento de emprender una tarea</i> .....	60
Figura 32 Ítem 12: <i>Mis compañeros de trabajo me ofrecen su apoyo cuando tengo dificultades laborales</i> .....	61
Figura 33 Ítem 13: <i>Procuro participar en las conversaciones laborales y en la toma de decisiones</i> .....	62
Figura 34 Ítem 14: <i>El ambiente laboral se caracteriza por ser seguro</i> .....	63
Figura 35 Ítem 15: <i>Puedo cumplir con mi trabajo porque dispongo de los recursos requeridos que me son brindados por la institución</i> .....	64
Figura 36 Ítem 16: <i>El clima laboral es ameno, respetuoso y empático</i> .....	65

## RESUMEN

La investigación titulada: “Proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021”; se enunció como objetivo general determinar la relación entre ambas variables en dicha Unidad Ejecutora. El estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental. La muestra estuvo constituida por 53 trabajadores, quienes respondieron al cuestionario como instrumento. Los resultados evidenciaron asociaciones directas y significativas entre el desempeño laboral y cada una de las dimensiones del proceso de gestión del talento humano: Planificación (Rho de Spearman= ,734; p= ,000); reclutamiento y selección (Rho de Spearman= ,842; p= ,000); formación y desarrollo (Rho de Spearman= ,781; p= ,000) y la evaluación (Rho de Spearman= ,781; p= ,000). Igualmente, entre la variable gestión de talento humano con el desempeño laboral (Rho de Spearman= ,781; p= ,000). En conclusión, todas las hipótesis de investigación son validadas.

*Palabras clave:* Proceso de gestión del talento humano, desempeño laboral, Unidad ejecutora, recursos humanos.

## ABSTRACT

The research entitled: "Management process of human talent and job performance in the Executing Unit No. 009 - Amazonas Administrative Management of the Public Ministry, 2021"; The general objective was expressed to determine the relationship between both variables in said Executing Unit. The study was quantitative, correlational and non-experimental. The sample consisted of 53 workers, who responded to the questionnaire as an instrument. The results showed direct and significant associations between job performance and each of the dimensions of the human talent management process: Planning (Spearman's  $Rho = .734$ ;  $p = .000$ ); recruitment and selection (Spearman's  $Rho = .842$ ;  $p = .000$ ); training and development (Spearman's  $Rho = .781$ ;  $p = .000$ ) and evaluation (Spearman's  $Rho = .781$ ;  $p = .000$ ). Similarly, between the human talent management variable and job performance (Spearman's  $Rho = .781$ ;  $p = .000$ ). In conclusion, all the research hypotheses are validated.

*Keywords:* Human talent management process, job performance, executing unit, human resources.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación optó por un abordaje de la realidad problemática concerniente al proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021; en tanto se han identificado irregularidades en los procesos de evaluación, reclutamiento y formación del personal; así como también en la adecuación del desempeño a los objetivos de la institución.

El contenido de la tesis se halla estructurado y dividido por capítulos, constando cada uno de ellos de apartados que permiten agilizar la comprensión de la investigación. En el primer capítulo, se detecta el planteamiento del problema cuya composición incluye la realidad problemática, la delimitación de investigación, su problema: tanto principal como secundarios, los objetivos: general y específicos; así como también la hipótesis y variables de estudio, la metodología de investigación importancia, alcances y limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo, se distingue el marco teórico que comprende los antecedentes más recientes sobre las variables, del plano nacional e internacional; asimismo, se desarrollan las bases teóricas y las precisiones terminológicas básicas que se estimaron convenientes. En el tercer capítulo, se reconoce la presentación, análisis e interpretación de los resultados en el nivel descriptivo e inferencial; habiéndose elegido el índice de correlación correspondiente según la prueba de distribución normal a efectos de conseguir el contraste de las hipótesis enunciadas, derivando en la discusión de los resultados.

Por último, se presentan las conclusiones del estudio, estando sucedida la sección por las recomendaciones respectivas. Del mismo modo, se incorpora el listado

de referencias de las citas realizadas en el apartado de las fuentes de información, y por los apéndices que abarcan la matriz de consistencia, los instrumentos, las fichas de validación de los instrumentos.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El fenómeno de la globalización ha instaurado unos nuevos estándares de competitividad en el funcionamiento organizacional, tanto en el sector público como en el privado dado que ambos se hallan fundamentados en una dinámica económica que les permite autogestionarse y su existencia contribuye con las condiciones del país al que pertenecen y, por ende, de su población (Vallejo y Portalanza, 2017).

En aras de consumir sus propios objetivos, en las instituciones del mundo ha cobrado un creciente interés el desempeño de los trabajadores; llegando a implementarse programas de gestión de talento humano que incluyen inversión financiera y dedicación de tiempo para especializar el aprovisionamiento de empleados, su evaluación y capacitación (Cuesta, 2017).

De este modo, el rol de la administración de los recursos humanos está contemplando una demanda de personal con habilidades digitales, rápida resolución de problemas, capacidad comunicativa y de relaciones interpersonales, y las competencias de liderazgo. La región que encabeza la lista es Asia, donde la necesidad se elevará a 22%; luego, en América Latina (13%), Medio Oriente y África (13%) y Europa del Este (10%); considerando su crecimiento emergente (Oxford Economics, 2021).

Respecto a la realidad correspondiente a Latinoamérica, Brasil es el país que cubre todos los subsistemas (reclutamiento y selección; desarrollo organizacional; entrenamiento, compensación estratégica, nómina, comunicación organizacional y gestión del cambio). El país que le sucede es Uruguay, aunque no cumple con los subsistemas de desarrollo y comunicación organizacionales. Además, en líneas generales, es admisible acotar que todos los países examinados atienden la nómina y

todos, a excepción de México, se centran en el nivel de reclutamiento y selección (Deloitte, 2018).

Procurando un abordaje del panorama nacional, Perú, así como también otras naciones latinoamericanas como Argentina, Brasil y Ecuador, ha optado por aplicar la gestión de talento humano en sus entidades a través de la supervisión de personal, la compensación y los criterios de retención; probabilizando la consumación de metas (Ramírez et al., 2019).

Ahora bien, desde la coyuntura local, respecto a la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021; se pudo tomar en cuenta un sondeo preliminar a partir de comentarios sobre dicha institución y serán expuestos en los párrafos sucesivos.

Se visibilizaron cuestionamientos acerca del personal ingresante a la Unidad Ejecutora dado que su rendimiento no representa las expectativas de la organización. Se aduce que los profesionales a cargo del proceso de gestión de talento humano pueden estar cometiendo errores ya que elaboran y se rigen por un perfil laboral poco preciso y proceden con un análisis que, en su óptica, no es minucioso y a la altura de las circunstancias.

Asimismo, se hace extensiva la disconformidad sobre un carente manejo de estrategias para ofrecer oportunidades de crecimiento profesional a sus trabajadores y una compensación e incentivos acordes con el desenvolvimiento en el empleo; razón por la cual el personal expresa sentirse insatisfecho y desmotivado para continuar esforzándose en pro de la entidad.

Por otro lado, se agrega que algunos empleados no suelen aportar ideas para renovar los procedimientos y metodologías en la institución; tampoco muestran interés por ocuparse de las dificultades que se notifiquen al instante, lo cual mitiga la

cooperación del equipo al no percibirse un compromiso con la tarea y pudiendo suscitar discusiones que ralenticen el tiempo de entrega de los pendientes y que estos reúnan los atributos de calidad tocantes.

Frente al contexto problemático explicitado con antelación, se tipificará como acertada su selección puesto que, de prolongarse tales circunstancias, entrañará serios inconvenientes en materia de productividad organizacional; lo que atañe a una preocupación adicional en tanto se trata de un organismo público. En ese sentido, tanto garantizar el acceso y la eficacia de sus servicios afectará directamente al bienestar de los ciudadanos de Amazonas.

Por lo expuesto previamente, en esta investigación se analizó la relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.1.1. Delimitación Espacial***

La investigación estuvo circunscrita en Amazonas, Perú.

### ***1.1.2. Delimitación Social***

La investigación incluyó a los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

### ***1.1.3. Delimitación Temporal***

El estudio se llevó a cabo durante el año 2021.

### ***1.1.4. Delimitación Conceptual***

La investigación correspondió al análisis de relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

### **1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### ***1.3.1. Problema Principal***

¿Cuál es la relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?

#### ***1.3.2. Problemas Secundarios***

¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?

¿Cuál es la relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?

¿Cuál es la relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### ***1.4.1. Objetivo General***

Determinar la relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

### ***1.4.2. Objetivos Específicos***

Identificar la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

Establecer la relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

Definir la relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

Contrastar la relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

## **1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.5.1. Hipótesis general***

La relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

### ***1.5.2. Hipótesis secundarias***

La relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

La relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

La relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

La relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

### ***1.5.3. Variables (Definición Conceptual y Operacional)***

#### **1.5.3.1. Variable observacional 1: Proceso de gestión del talento humano**

***Definición conceptual:*** Etapas articuladas que aluden al reconocimiento de puestos cruciales que coadyuvan a la ventaja competitiva y sostenible de la entidad; asimismo, incluye el desarrollo de talentos de alto potencial y rendimiento para los roles necesarios y la elaboración de un programa de recursos humanos a fin de facilitar una selección de personal para tales puestos con los titulares competentes y para garantizar su compromiso continuo con la organización (Franco y Guerrero, 2018).

***Definición operacional:*** La variable fue sometida a evaluación mediante el Cuestionario de Proceso de gestión de talento humano, que es de elaboración propia.

#### **1.5.3.2. Variable dependiente: Desempeño Laboral**

***Definición conceptual:*** Medida referida a las actividades de trabajo realizadas por el empleado y que posibilita identificar sus fortalezas y debilidades a efectos de favorecer el cumplimiento de los objetivos formulados (Bohórquez et al., 2020).

***Definición operacional:*** La variable fue evaluada mediante la aplicación del Cuestionario de Desempeño laboral de elaboración propia.

## **1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación***

#### **a. Tipo de Investigación.**

La investigación fue tipificada como básica dado que, como asegura Ñaupas et al. (2018), su propósito estriba en la producción de conocimientos; de manera que los hallazgos procedentes de los estudios funcionan como un sustento para las investigaciones de carácter aplicado. En consonancia con la descripción previa, el estudio se ocupó de averiguar la relación entre el proceso de gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

#### **b. Nivel de investigación.**

Con respecto al nivel de investigación, fue correlacional que, desde la postura de Bernal (2016), involucra hallar las relaciones entre dos o más variables; aquellas que están desprovistas de un rigor causal. Por ello, se analizó la relación entre el proceso de gestión de talento humano y el desempeño laboral en la mencionada institución.

### ***1.6.2. Método y Diseño de Investigación***

#### **a. Método de la Investigación.**

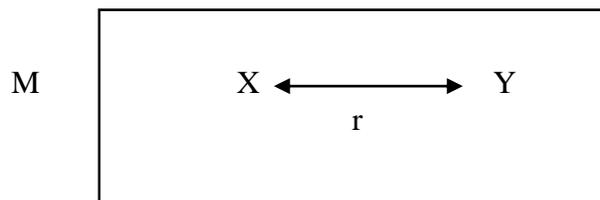
El método de estudio que se empleó es el hipotético-deductivo, que compromete la enunciación de hipótesis que pueden surgir de abstracciones como principios o leyes; o también de información empírica. Tales hipótesis deben ser sometidas a una prueba de contraste con los resultados que se obtengan en la investigación con la finalidad de conocer su compatibilidad con los mismos y, por consiguiente, proseguir con la toma de decisiones respetando los lineamientos científicos (Rodríguez y Pérez, 2017).

### b. Diseño de la Investigación.

El diseño de investigación escogido fue el no experimental que, como sostienen Hernández y Mendoza (2018), se caracteriza porque el investigador no realiza una manipulación deliberada de las variables en tanto que su fin recae en la recopilación de datos y su posterior revisión. De conformidad con lo expuesto, las variables no fueron objeto de manipulación experimental alguna.

En otra instancia, el corte de investigación fue transeccional; el cual implica que la recopilación de información se genere en un solo momento (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido, la investigación se rigió de conformidad con el siguiente esquema:



#### Dónde:

**M:** Muestra.

**X:** Proceso de gestión de talento humano.

**Y:** Desempeño laboral.

**R:** Relación.

### 1.6.3. Población y Muestra de la Investigación

#### a. Población.

La población se concibe como un conjunto finito o infinito de elementos cuyas propiedades se estiman necesarias para el desarrollo de la investigación ya que atañen al problema planteado y a los objetivos elaborados (Ventura, 2017). En el caso del

presente estudio, la población estuvo integrada por 53 trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público.

**b. Muestra.**

La muestra es conceptualizada como un segmento derivado de una población delimitada, la que ha resultado de un tratamiento probabilístico o no probabilístico para ser seleccionada (Ñaupas et al., 2018). Para la presente investigación, la muestra estuvo constituida por 53 trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público.

**1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**a. Técnica.**

La técnica que fue administrada en la investigación es la encuesta; que se concibe como un recurso que permite una recopilación veloz y práctica de los datos gracias al planteamiento de preguntas a la muestra. Además, sobresale por su versatilidad dado que puede llevarse a cabo por vía telefónica o por correo; así como de forma presencial o vía internet (Espinoza, 2019).

**b. Instrumentos.**

Concerniente al instrumento, fue utilizado el cuestionario, que se compone de preguntas o enunciados en formato escrito y que fueron redactados de acuerdo con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio. Además, en el cuestionario, tales reactivos se distribuyen jerarquizada y ordenadamente (Ñaupas et al., 2018). Para el presente estudio, se aplicaron dos cuestionarios y se detallarán a continuación:

- Cuestionario de Proceso de gestión de talento humano de elaboración propia: Está conformado por 20 reactivos, los cuales están agrupados en cuatro dimensiones: Planificación; reclutamiento y selección; formación y desarrollo; y, por último, evaluación. Los reactivos pueden ser puntuados según una escala

tipo Likert y que cuyos valores y sus interpretaciones respectivos son los siguientes: 1= “Nunca”, 2= “Casi nunca”, 3= “A veces”, 4= “Casi siempre” y 5= “Siempre”. La sumatoria de tales puntuaciones puede ser ubicada en uno de los niveles propuestos. Sobre los estándares psicométricos de la prueba estuvo sujeta a una validación por juicio de expertos y a un análisis de confiabilidad respectivo, donde el coeficiente alfa de Cronbach resultó ,849; en consecuencia, el instrumento posee una alta fiabilidad.

- Cuestionario del Desempeño laboral de propia elaboración: Contiene 16 reactivos que están repartidos en tres dimensiones: Rendimiento en la tarea; comportamientos contraproducentes y el rendimiento en el contexto. Los ítems pueden ser valorados tomando en cuenta una escala tipo Likert y que cuyos valores y sus interpretaciones respectivos son los siguientes: 1= “Nunca”, 2= “Casi nunca”, 3= “A veces”, 4= “Casi siempre” y 5= “Siempre”. La sumatoria de tales puntuaciones puede ser ubicada en uno de los niveles propuestos. Sobre los estándares psicométricos de la prueba, estuvo sujeta a una validación por juicio de expertos y a un análisis de confiabilidad correspondiente, obteniéndose un coeficiente alfa de Cronbach de ,875; por tanto, el instrumento demuestra ser altamente confiable.

### ***1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación***

#### **a. Justificación de la Investigación.**

En el aspecto teórico, el estudio se justificó en la exigua cantidad de investigaciones que asocian las variables del proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la región de Amazonas, especialmente en la muestra elegida. En consecuencia, la investigación representa un aporte sustancial para la literatura científica que podría ser empleado como referente para realizar estudios futuros.

Asimismo, contó con una justificación social dado el impacto que produciría en los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; ya que se otorgó un reporte diagnóstico que pormenorizará las condiciones de la muestra en términos de las variables en cuestión; contribuyendo con una concientización social.

Por otra parte, la justificación práctica consistió en que, si las autoridades estatales toman en cuenta los hallazgos obtenidos; podrían invertir en el diseño, implementación y supervisión de programas de intervención cuya finalidad recaiga en el mejoramiento de la gestión del talento humano y del rendimiento de los trabajadores.

Con alusión a la justificación metodológica, la investigación proporcionó instrumentos para la evaluación de ambas variables, los que disponen de los estándares psicométricos: Validez y confiabilidad. Habiéndose, de esa forma, su uso a futuro en investigaciones que posean objetivos semejantes al de la presente investigación.

#### **b. Importancia de la Investigación.**

La relevancia en el estudio estribó en contribuir con el conocimiento y la comprensión de la situación vigente acerca de la asociación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021. Y dicho precedente sentará una base para investigaciones futuras y podría fomentar la concientización social sobre la necesidad de intervenir.

#### **c. Limitaciones.**

La limitación primaria del proyecto de estudio correspondió a las coordinaciones con la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; contemplando el escenario derivado por la

pandemia por COVID-19 e involucrando la celeridad de los trámites administrativos y la sucesiva comunicación con las autoridades pertinentes.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### *A nivel internacional*

Mohana et al., (2021) en su investigación: “Impact Of Talent Management On Employee Job Performance In Information Technology (It) Sector: An Empirical Study Of Chennai City”. (Revista científica). Se expuso como fin averiguar si existe una relación entre la gestión de talento y el desempeño laboral. El estudio se circunscribió en un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo compuesta por 222 sujetos a quienes se les administró como técnica, la encuesta. Los resultados señalaron que la retención de talento, el liderazgo y las recompensas tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores ( $p < 0.05$ ). Se concluye, por ende, que las hipótesis nulas fueron rechazadas.

Sopiah et al. (2020), en su estudio: “Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement”. (Revista científica). Se tuvo como finalidad hallar la asociación entre la gestión del talento y el compromiso laboral y su influencia en el desempeño. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 376 enfermeras de Indonesia; a quienes se les administró la técnica de la encuesta. Los resultados evidenciaron que el desempeño laboral fue tipificado mayoritariamente como “bueno”, mientras que el compromiso laboral y la gestión del talento, como “altos”. Por otra parte, la gestión del talento influye directa y significativamente en la participación laboral y en el desempeño de los empleados. En conclusión, se pudo confirmar la hipótesis formulada.

Suliman (2019) en su investigación: “Talent management, employee recognition and performance in the research institutions”. (Revista científica). Estuvo dirigido a determinar el vínculo entre la gestión de talento, el reconocimiento de los trabajadores y el desempeño laboral. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo integrada por 180 empleados; los cuales fueron encuestados. Los resultados mostraron que la gestión del talento y el reconocimiento de los empleados pueden repercutir significativamente en el nivel de desempeño laboral ( $p < .05$ ). En conclusión, las hipótesis nulas fueron rechazadas.

Kaleem, (2019) en su investigación: “The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE”. (Revista científica). Se propuso como objetivo identificar el efecto de la gestión de talento sobre el rendimiento del trabajador. Metodológicamente, la investigación se caracterizó por adoptar un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo constituida por 156 empleados del rubro a quienes se aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados indicaron que la gestión del talento impacta en la motivación, creatividad, satisfacción y aptitud de los trabajadores. En consecuencia, se concluye que la hipótesis nula fue rechazada.

Sheihaki (2016), en su estudio: “The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction.”. (Revista científica). Estuvo orientado a definir la relación entre la gestión del talento y la satisfacción laboral. La investigación se ciñó a un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo constituida por 83 empleados, a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados arrojaron un efecto significativo de la atracción de

talentos, la alineación, la retención de talento, el desarrollo de talentos y la satisfacción laboral ( $p = .000$ ). Se concluye, por tanto, que todas las hipótesis nulas no fueron validadas.

### ***A nivel nacional***

Cieza-Sempertegui et al. (2021) en su investigación: “Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales”. (Revista científica). Se planteó como objetivo explorar las variables citadas. Metodológicamente, se tuvo un enfoque cualitativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo conformada por literatura científica vinculada al tema y la técnica empleada fue en análisis documental. Los resultados evidenciaron que las entidades públicas se inclinan a una gestión de recursos humanos, incluyendo ideas como preservar una organización estable y regulada por normas legítimas; generándose de esta forma, un desempeño adecuado y, por consiguiente, el servicio ofrecido a la ciudadanía cumplirá con ser eficaz y eficiente. Se concluye entonces que la gestión de talento humano se estima cual herramienta que favorece el rendimiento de los trabajadores y, por ello, las municipalidades le conceden una particular atención.

Rojas et al. (2020) en su estudio: “Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015”. (Revista científica). Se propuso como finalidad describir las variables establecidas y su vínculo de acuerdo con la percepción de la muestra evaluada. La investigación se distinguió por tener un enfoque cuantitativo, ser de nivel descriptivo, de diseño no experimental y posee un corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 78 empleados de la nombrada empresa; quienes a quienes se les aplicó como técnica, la encuesta. Los resultados indicaron que para el 87.5%, se debe considerar su capacidad, conocimiento y habilidad al momento de contratar al personal; para el

87.50%, se requiere orden y formación laboral a fin de mantener un trabajo en conjunto; para el 93.75%, se necesita de capital intelectual para una efectiva capacitación de personal. En conclusión, la mayoría de los empelados percibe que la gestión de talento humano influye en la productividad individual y organizacional.

Castañeda (2019) en su tesis: “Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado”; estuvo direccionado a averiguar la asociación entre ambas variables. El estudio se diferenció por su enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo constituida por 103 empresas pertenecientes al rubro privado y la técnica administrada fue la encuesta. Los resultados expusieron que la gestión del talento humano y el desempeño laboral se relacionan positiva y significativamente (rho de Spearman= .898; p= .000). De modo específico, también se registraron correlaciones significativas entre la gestión de talento humano y las dimensiones del desempeño laboral: Desempeño de las tareas (rho de Spearman= .885; p= .000), desempeño contextual (rho de Spearman= .850; p= .000) y desempeño organizacional (rho de Spearman= .771; p= .000). Se concluye, por tanto, que las hipótesis nulas no se validaron.

Jara et al. (2018), en su investigación: “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. (Revista científica). Se trazó como fin establecer la influencia de la gestión del talento humano sobre la gestión en entidades públicas y el desempeño laboral. El estudio se rigió bajo un enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño no experimental y corte transeccional. La muestra estuvo compuesta por empleados de la sede central del Ministerio de Salud; a quienes se les administró el cuestionario como instrumento. Los hallazgos posibilitaron aseverar dado el coeficiente  $R^2$  de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, que la

gestión del talento humano tiene incidencia sobre la optimización de la gestión pública y desempeño laboral de los empleados ( $p = .000$ ). Por tal motivo, se rechazó la hipótesis nula.

Peralta (2018) en su tesis: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018”; se encaminó a conocer la asociación entre las mencionadas variables. La investigación operó según un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo integrada por 30 empleados de la institución y la técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados informaron que la gestión del talento humano se cataloga como adecuado (63.3%) y sobre el desempeño laboral, el 56.67% casi siempre está conforme con este. En el plano inferencial, se reporta que la gestión de talento humano se relaciona moderada, directa y significativamente con el desempeño laboral ( $\tau_b$  de kendall = .439,  $p < .05$ ). Pudiéndose concluir de esta forma, que la hipótesis nula es rechazada.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### ***2.2.1. Proceso de gestión del talento humano***

Un factor trascendente en el funcionamiento de una determinada organización son los recursos humanos y son abordados mediante el proceso de gestión del talento humano. Al respecto, la primera mención al proceso fue hecha en Watkins en 1998 y ha sido conceptualizada por Al-Zagheer (2017) como una colección de acciones que se orientan a la detección de necesidades inmediatas y futuras de la entidad y el reconocimiento de los talentos actuales de la misma a efectos de promover sus conocimientos incorporando perfiles objetivos y programas de desarrollo; así como también la retención del personal al otorgarles condiciones beneficiosas e incentivos para apoyar y gestionar su crecimiento profesional.

Otra de las definiciones pero que es citada con mayor regularidad es la propuesta por Franco y Guerrero (2018), autores que lo conciben como una serie de etapas articuladas que aluden a la identificación de puestos cruciales que coadyuvan a que la organización consiga una ventaja competitiva y sostenible. Asimismo, incluye el desarrollo de talentos que posean un alto potencial y rendimiento para los papeles necesarios y la elaboración de un programa de recursos humanos a fin de facilitar una selección de personal para tales puestos con los titulares aptos y así garantizar su compromiso permanente con la institución (Franco y Guerrero, 2018).

El proceso de gestión del talento humano se declara importante debido a dos fundamentales razones: La contratación y retención efectivas del talento y, por otro lado, estimular y consolidar el compromiso de tales empleados; ambos apuntan al desarrollo seguro de la organización (Prettypal, 2021).

### **Teoría general de los sistemas.**

Uno de los enfoques teóricos que más han influido en la gestión del talento humano es la Teoría general de los sistemas postulada por Ludwig von Bertalanffy y proporciona nociones básicas para el estudio de la dinámica organizacional en el que interactúan complejamente entre los miembros que integran subsistemas articulados en un suprasistema (Armas et al., 2017).

Aplicado al campo de la gestión del talento humano, se dividen en cinco procesos: La admisión de personas a la institución, la organización, la compensación y mantenimiento, la capacitación y desarrollo y, finalmente, la evaluación. Cada una de las anteriores se vincula a unos subsistemas específicos. En el caso de la admisión, el subsistema sería el reclutamiento y la selección de personal; labor ejecutada por psicólogos y especialistas en gestión humana (Armas et al., 2017).

Para la organización, el subsistema se denomina como la estructura y división de cargos y salarios; tarea que es llevada a cabo por estadísticos y a los analistas de cargos y salarios. Luego, la compensación y mantenimiento tiene como subsistemas a la retención y, por otra parte, a la división de beneficios sociales, higiene y seguridad ocupacional; los cuales son competencia de los trabajadores sociales, especialistas en programas de bienestar, médicos, enfermeras, ingenieros de seguridad y especialistas en capacitación de salud (Armas et al., 2017).

Sobre los dos restantes, la capacitación y desarrollo posee un subsistema del mismo nombre y cuya función es efectuada por los analistas de capacitación, los instructores y los comunicadores. Finalmente, la evaluación cuenta con los subsistemas de autoría y control y el de acompañamiento; de los que se encargan los auxiliares de personal y los analistas de disciplina (Armas et al., 2017).

#### **Evaluación de la variable.**

El proceso de gestión del talento humano será sometido a análisis a partir del enfoque teórico de la Teoría general de los sistemas de Ludwig von Bertalanffy; habiéndose derivado de dicho marco son cuatro: Planificación, reclutamiento y selección, formación y desarrollo y; la evaluación. Todas las precedentes dimensiones contienen indicadores y serán detallados a continuación:

- **Planificación:** Se trata de un procedimiento que se desprende de la contextualización de la entidad en un entorno socioeconómico y cultural entorno; posibilitando una proyección de trabajo, un programa estructurado que norme el proceso y la medición de los logros consumados (Armas et al., 2017). Sus indicadores son el análisis al personal actual, el perfil del puesto y la programación.

- Análisis al personal actual: Examen llevado a cabo partiendo de la filosofía que sostiene a la institución (misión y visión), las metas a corto y mediano plazo considerando las tendencias a nivel local, regional, nacional e internacional desde múltiples niveles (Armas et al., 2017).
- Perfil del puesto: Consiste en la construcción del requerimiento laboral compuesto del objetivo del trabajo y sus funciones; así como también los atributos competenciales y aptitudinales que son exigidos al postulante de acuerdo con el rol que se desempeñe (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2016).
- Programación: Se define como la acción de formar la secuencia de actos, previa preparación y coordinación de lo que se efectuará y la comunicación respectiva; estructurándolo en tiempos (Real Academia Española, RAE, s.f.).
- Reclutamiento y selección: Respects a las actividades administrativas direccionadas a proporcionar, de forma propicia y eficiente, al personal calificado a una entidad mediante un concurso; apuntando a un balance entre las necesidades de los empleados y de la propia empresa (Jiménez y Martínez, 2016). Sus indicadores son la convocatoria, la evaluación y la inducción.
  - Convocatoria: Consiste en la socialización de la solicitud de contratación para un puesto determinado y que implica la recepción de documentación pertinente y acorde en tanto informe de las capacidades y experiencia clave para el empleo (Rodríguez-Sánchez y Calcerrada-Serrano, 2020).
  - Evaluación: Fase que incluye el uso de pruebas idóneas con el propósito de filtrar a los candidatos dependiendo de los requisitos planteados. A

menudo, las herramientas más frecuentes son la entrevista y los instrumentos psicológicos (Funk, 2018).

- Inducción: Esta etapa engloba la orientación, ubicación y supervisión a los empleados de reciente ingreso; pudiendo aplicarse a las transferencias de personal, durante el período de desempeño inicial (Portuondo, 2018).
- Formación y desarrollo: Conciernen al diseño de planes estratégicos y políticas claras que guíen los proyectos de capacitación, los cuales permitan el desarrollo del liderazgo y de las competencias a través de un aprendizaje permanente (Agudelo-Orrego, 2019). Sus indicadores son las capacitaciones y la utilidad.
  - Capacitaciones: Abarcan los programas, cursos y actividades que responden a la optimización del desenvolvimiento de los trabajadores en su área laboral (Armijos et al., 2019).
  - Utilidad: Representa la cualidad de provechosa o de conveniencia que pueda obtenerse de algo (RAE, s.f.).
- Evaluación: Se define como una valoración sistemática del rendimiento perteneciente a cada empleado; de conformidad con las tareas que se le asignan, las metas y los resultados que debe obtener y de su potencial. Supone, en resumen, una medida para evaluar las aptitudes del trabajador y su aporte a la organización (Ruiz et al., 2017). Sus indicadores son el compromiso, el trabajo en equipo y la productividad.
- Compromiso: El indicador hace mención a la adherencia de los miembros de una entidad hacia los papeles que ejercen en su trabajo; lo cual involucra su el componente físico, cognitivo y emocional que acompaña el desempeño (Agurto et al., 2020).

- Trabajo en equipo: Modalidad de trabajo donde que se distingue por comportamiento cooperativos y sincronizados; así como también recíprocos a fin de consumir un plan compartido (Espinoza, 2017).
- Productividad: Cualidad que implica alcanzar un resultado favorable de valor en materia de precios y costes (RAE, s.f.).

### **2.2.2. *Desempeño laboral***

El rendimiento de un trabajador se puede concebir como un factor íntimamente relacionado con la eficacia organizacional; de modo que es entendible que sea un constructo bastante aludido en las investigaciones. El desempeño laboral ha sido expuesto por diversos autores. Por ejemplo, Oravee et al. (2018) afirma que es el resultado del trabajo producido por un integrante o un grupo de la entidad en un momento establecido y que sirve para calificar el cumplimiento exitoso de las metas propuestas.

También ha sido considerado como el conjunto de comportamientos competenciales y aptitudinales cuya ejecución contesta a la satisfacción de las necesidades alineadas a las metas de las entidades públicas o privadas para las que laboran, con el propósito de obtener un resultado concreto que refleja su capacidad adaptativa y su efectividad en términos técnico-profesionales e interpersonales (Mejía et al., 2020).

Los factores que inciden en el desempeño laboral son el contexto, tiempo, acción y la meta; los cuales interactúan de manera compleja. El contexto se refiere a las condiciones internas y externas que preceden y se hallan aunadas al accionar del empleado; mientras que el tiempo concierne a la época, periodo o momento determinado. Prosiguiendo, la acción se trata del desarrollo de tareas laborales y, por

último, la meta se considera como el producto del rendimiento laboral (Rodríguez-Sánchez y Calcerrada-Serrano, 2020).

También se han señalado otros los factores que incluyen la utilización estratégica de recursos materiales y financieros en proporción a la eficiencia exigida en el dominio operativo. Vale añadir que, haciendo énfasis de las instituciones públicas, se subraya la influencia en el factor humano focalizado en la coordinación entre las distintas áreas de la organización. (Rodríguez-Marulanda y Lechuga-Cardozo, 2019).

### **Teoría de Motivación-Higiene**

El modelo teórico es atribuido a Herzberg y su surgimiento se remonta al 1959; siendo reconocido a la fecha como un enfoque de satisfacción en el ámbito laboral. Pese a lo último, su contenido logra asociar consistentemente el desempeño con los factores motivadores y los factores de higiene (Boada, 2019).

Los factores de higiene se califican como externos y se conceptualizan como las características mínimas e imprescindibles en el espacio de trabajo y abarcan condiciones como el salario y la seguridad laboral. Si bien la presencia no conlleva a la motivación; su ausencia genera insatisfacción. En cuanto a los factores motivadores, en contraste, se adjetivan como intrínsecos puesto que se vinculan al trabajo mismo y engloban al logro y al reconocimiento. Cabe indicar que su carencia no se relaciona insatisfacción; sin embargo, puede lograr un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas (Madero-Gómez, 2019).

### **Evaluación de la variable**

El desempeño laboral será estudiado a partir del Modelo teórico de Campbell; habiéndose derivado de dicho marco las siguientes dimensiones: Rendimiento en la

tarea, comportamientos contraproducentes y rendimiento contextual. Todas las previas dimensiones constan de indicadores y serán explorados a continuación:

- Rendimiento en la tarea: La dimensión concierne a la consumación de las tareas y las obligaciones prescritas en el trabajo; en consonancia con las habilidades y conocimientos que se demanden en el puesto y, en consecuencia, se coadyuva a la organización (Bautista y Cienfuegos, 2020).
  - Eficacia: Se concibe como la capacidad para llevar a cabo las tareas previstas; de modo que se alcanzan los resultados esperados (Rojas et al., 2018).
  - Creatividad: Acto de creación de alguna idea o producto que se distingue por ser novedoso y original; de tal manera que constituye un quere a los parámetros actuales (Falco, 2016).
  - Resolución de problemas: Es una capacidad orientada a la solución del conflicto desplegando modalidades tácticas que implican el hallazgo de sus factores y jerarquizar los problemas a ultimar (Guartán et al., 2019).
- Comportamientos contraproducentes: Se trata de conductas efectuadas de forma intencional que apuntan a sabotear a las organizaciones e integrantes de esta; constituyendo una amenaza en tanto se sacrifica la estabilidad de la organización en favor de los intereses personales del trabajador (Bautista y Cienfuegos, 2020).
  - Negligencia: Engloba las acciones de omisión o descuidos reparables que se ejecutan y cuyo efecto ofende o afecta a quien lo efectúa y/o a quienes lo reciben (RAE, s.f.).
  - Manejo del estrés: Se trata del control de la experiencia psicofisiológica y cognitiva que se vincula a la percepción sobre las demandas desmesuradas

o amenazantes que sean complicadas de gestionar y que supone una intensa tensión (Félix et al., 2018).

- Rendimiento en el contexto: Compromete los actos espontáneos de los trabajadores que superan las expectativas respectivas al puesto de trabajo. Puede comprender a servir de soporte para los compañeros de trabajo y ser voluntario en las actividades que se presenten (Bautista y Cienfuegos, 2020).
- Trabajo en equipo: Se define como la cualidad de interdependencia en el desempeño organizacional; reflejando el grado de cohesión y comunicación de los integrantes del grupo, promoviendo la motivación y la eficiencia (Carozzo-Todaro y Stirpe, 2017).
- Entorno laboral: Se conceptúa como el resultado de la interacción entre la percepción del trabajador sobre la entidad, los recursos que esta última proporciona y de las ópticas promovidas mediante la reciprocidad (Pilligua y Arteaga, 2019).

### **2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

#### **Comportamientos contraproducentes**

Se trata de conductas efectuadas de forma intencional que apuntan a sabotear a las organizaciones e integrantes de esta; constituyendo una amenaza en tanto se sacrifica la estabilidad de la organización en favor de los intereses personales del trabajador (Bautista y Cienfuegos, 2020).

#### **Compromiso**

Adherencia de los miembros de una entidad hacia los papeles que ejercen en su trabajo; lo cual involucra su el componente físico, cognitivo y emocional que acompaña el desempeño (Agurto et al., 2020).

### **Desempeño laboral**

Conjunto de comportamientos competenciales y aptitudinales cuya ejecución contesta a la satisfacción de las necesidades alineadas a las metas de las entidades para las que laboran, con el propósito de obtener un resultado concreto que refleja su capacidad adaptativa y su efectividad en términos técnico-profesionales e interpersonales (Mejía et al., 2020).

### **Evaluación**

Valoración sistemática del rendimiento perteneciente a cada empleado; de conformidad con las tareas que se le asignan, las metas y los resultados que debe obtener y de su potencial. Supone, en resumen, una medida para evaluar las aptitudes del trabajador y su aporte a la organización (Ruiz et al., 2017).

### **Formación y desarrollo**

Diseño de planes estratégicos y políticas claras que guíen los proyectos de capacitación, los cuales permitan el desarrollo del liderazgo y de las competencias a través de un aprendizaje permanente (Agudelo-Orrego, 2019).

### **Planificación**

Procedimiento que se desprende de la contextualización de la entidad en un entorno socioeconómico y cultural entorno; posibilitando una proyección de trabajo, un programa estructurado que rijan el proceso y la medición de los logros consumados (Armas et al., 2017).

### **Proceso de gestión del talento humano**

Colección de acciones orientadas a la detección de necesidades inmediatas y futuras de la entidad y el reconocimiento de los talentos actuales de la misma a efectos de promover sus conocimientos en favor de los perfiles y programas de desarrollo; así

como también la retención del personal al otorgarles condiciones beneficiosas e incentivos para apoyar y gestionar su crecimiento profesional (Al-Zagheer, 2017).

### **Reclutamiento y selección**

Actividades administrativas direccionadas a proporcionar, de forma propicia y eficiente, al personal calificado a una entidad mediante un concurso; apuntando a un balance entre las necesidades de los empleados y de la propia empresa (Jiménez y Martínez, 2016).

### **Rendimiento en la tarea**

Consumación de las tareas y las obligaciones prescritas en el trabajo; en consonancia con las habilidades y conocimientos que se demanden en el puesto y, en consecuencia, se coadyuva a la organización (Bautista y Cienfuegos, 2020).

### **Rendimiento en el contexto**

Actos espontáneos de los trabajadores que superan las expectativas respectivas al puesto de trabajo. Puede comprender a servir de soporte para los compañeros de trabajo y ser voluntario en las actividades que se presenten (Bautista y Cienfuegos, 2020).

## CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. Análisis de Tablas y Figuras

#### Proceso de gestión del talento humano

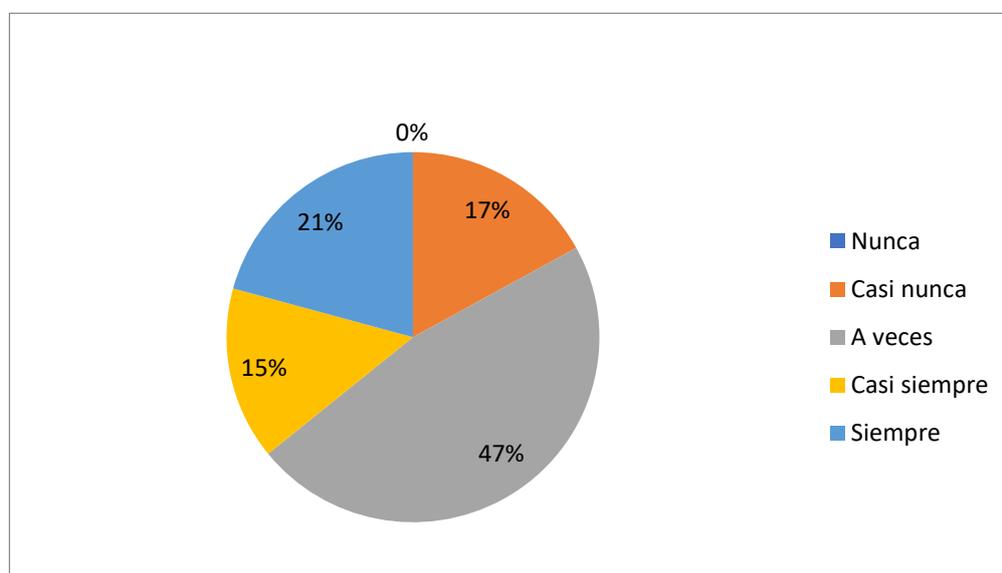
**Tabla 1**

*Ítem 1: Se realiza una evaluación del personal actual*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	17%
A veces	25	47%
Casi siempre	8	15%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 1**

*Ítem 1: Se realiza una evaluación del personal actual*



En la tabla 1 y figura 1 se aprecia que la regularidad con que se realiza el examen sobre el desempeño de los trabajadores no es muy frecuente dado que el mayor porcentaje de los encuestados afirmó que esta se desarrolla “a veces” (47%).

En ese sentido, el resultado obedecería a que la directiva no posee como política la adopción de un sistema evaluativo diseñado por especialistas ya que demanda de tiempo e inversión.

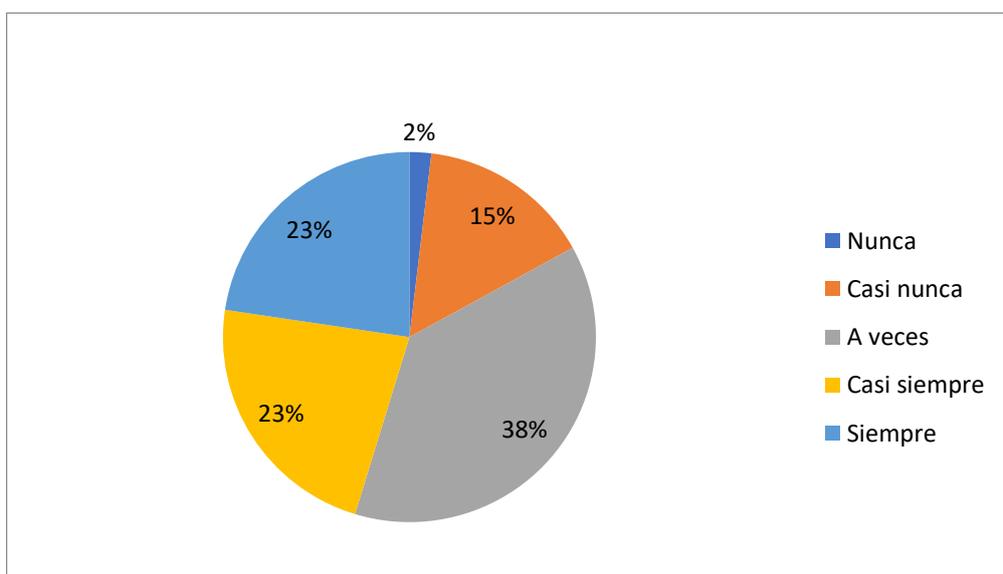
**Tabla 2**

*Ítem 2: Se reconocen las deficiencias en el personal que impiden el cumplimiento de las metas y se diseñan requerimientos de nuevo personal*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	8	15%
A veces	20	38%
Casi siempre	12	23%
Siempre	12	23%
Total	53	100%

**Figura 2**

*Ítem 2: Se reconocen las deficiencias en el personal que impiden el cumplimiento de las metas y se diseñan requerimientos de nuevo personal*



En la tabla 2 y figura 2, se identifica que el 38% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 de la Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; considera que eventualmente se detectan falencias en el desempeño de los

trabajadores, del mismo modo en lo que respecta al diseño del perfil profesional para un puesto específico. El resultado se conectaría con el precedente en la medida de que, el no desarrollar evaluaciones sistematizadas y constantes a fin de trazar una línea evolutiva del rendimiento de los trabajadores; difícilmente se podrá conocer exactamente dónde proceden las fallas en el quehacer laboral.

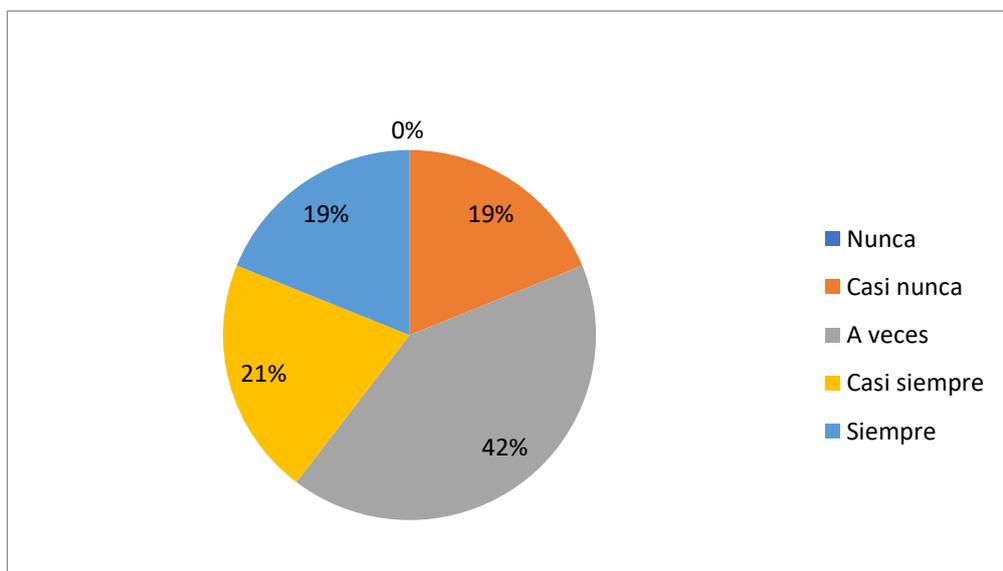
**Tabla 3**

*Ítem 3: Se dispone de un perfil laboral de acuerdo con el puesto asignado*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	19%
A veces	22	42%
Casi siempre	11	21%
Siempre	10	19%
Total	53	100%

**Figura 3**

*Ítem 3: Se dispone de un perfil laboral de acuerdo con el puesto asignado*



En la tabla 3 y figura 3, se aprecia que, como asevera el 42% de los empleados encuestados, a veces se lleva a cabo el perfil laboral en función al puesto; lo cual sugiere que en la institución no se acostumbra supeditar la distribución de tareas de

acuerdo a si las personas seleccionadas para estas reúnen las cualidades para asumir el cargo de manera óptima. Por tanto, supone una amenaza para la consecución de las metas planteadas.

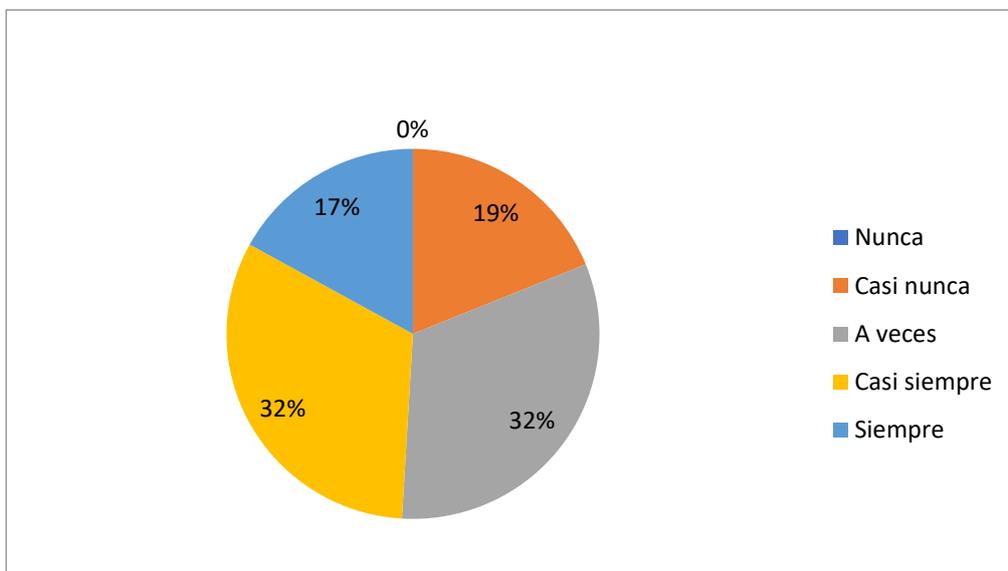
**Tabla 4**

*Ítem 4: Se programan las fechas en que se desarrollarán las etapas del proceso de selección*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	19%
A veces	17	32%
Casi siempre	17	32%
Siempre	9	17%
Total	53	100%

**Figura 4**

*Ítem 4: Se programan las fechas en que se desarrollarán las etapas del proceso de selección*



En la tabla 4 y figura 4, se observa que el 32% afirma que a veces se agendan fechas en que se ejecutará el proceso de selección mientras que otro 32% de los empleados encuestados, afirma que casi siempre se realiza. Frente a tal discrepancia,

puede señalarse que depende del departamento laboral al cual pertenezcan; pudiendo ser más sencillo programar fechas para desarrollar el programa de selección, dependiendo de la demanda o carga presente en los trabajadores.

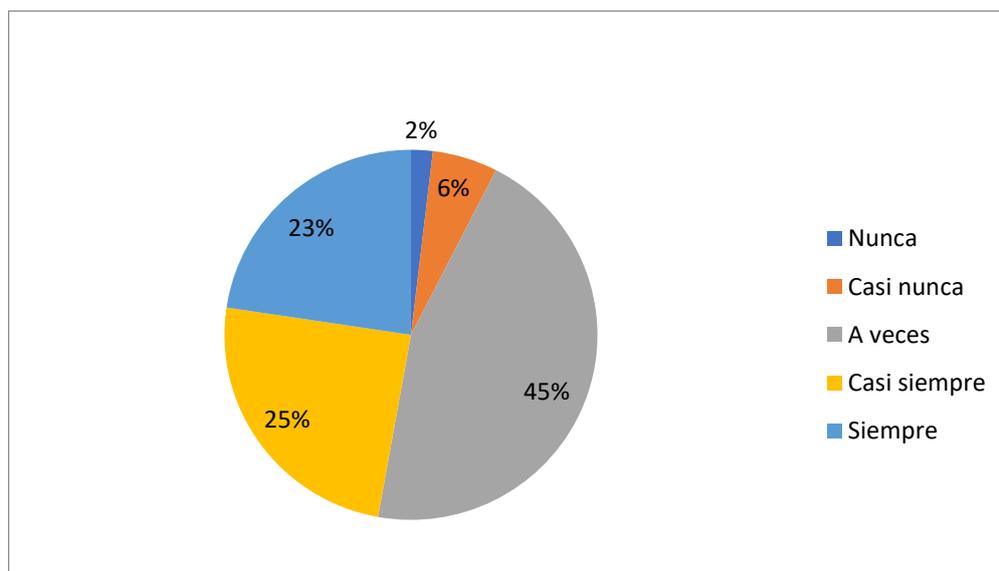
**Tabla 5**

*Ítem 5: Se difunde la convocatoria de personal por distintos medios: impresos (periódicos) y en línea (páginas web, redes sociales, etc.)*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	3	6%
A veces	24	45%
Casi siempre	13	25%
Siempre	12	23%
Total	53	100%

**Figura 5**

*Ítem 5: Se difunde la convocatoria de personal por distintos medios: impresos (periódicos) y en línea (páginas web, redes sociales, etc.)*



De acuerdo con el 45% de los encuestados, se percibe que a veces se publican convocatorias por medio de diversos canales de información (impresos y virtuales) con la finalidad de comunicar el perfil solicitado para los puestos de la Unidad

Ejecutora N°009 - Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 y, en consecuencia, reclutar al personal necesario. Ello se justificaría en que se estila contratar trabajadores recomendados en lugar de desarrollar un proceso de reclutamiento dado que demanda de tiempo.

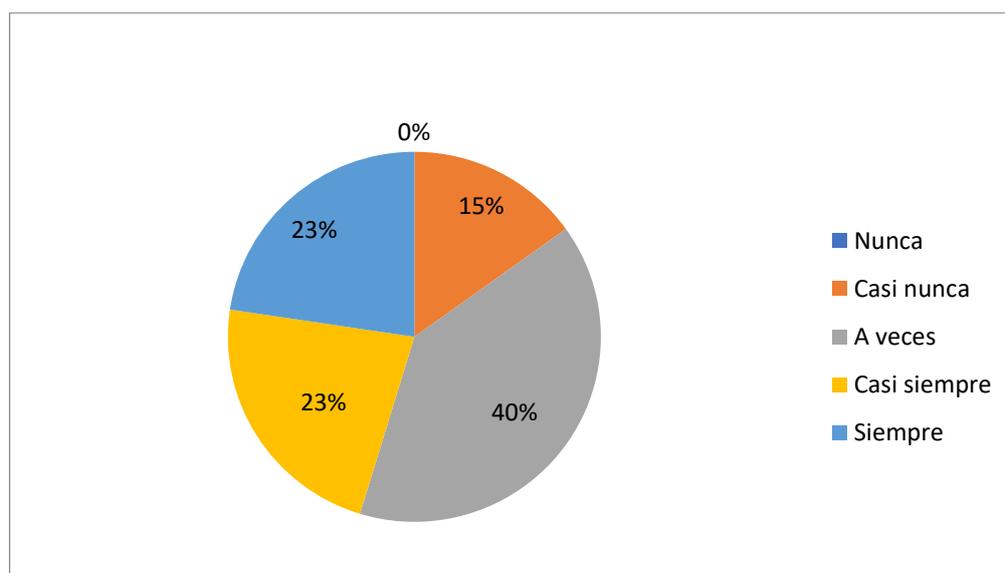
**Tabla 6**

*Ítem 6: El acceso a la información para postular al puesto de trabajo es sencillo*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	15%
A veces	21	40%
Casi siempre	12	23%
Siempre	12	23%
Total	53	100%

**Figura 6**

*Ítem 6: El acceso a la información para postular al puesto de trabajo es sencillo*



En la tabla 6 y figura 6, se reconoce que el 40% de los empleados asegura a veces sí existe disponibilidad de información para realizar una postulación laboral en

dicha gerencia administrativa. Lo anterior respondería a que no se prepara la información adecuadamente y no se difunden las convocatorias al punto de que su alcance sea mayor.

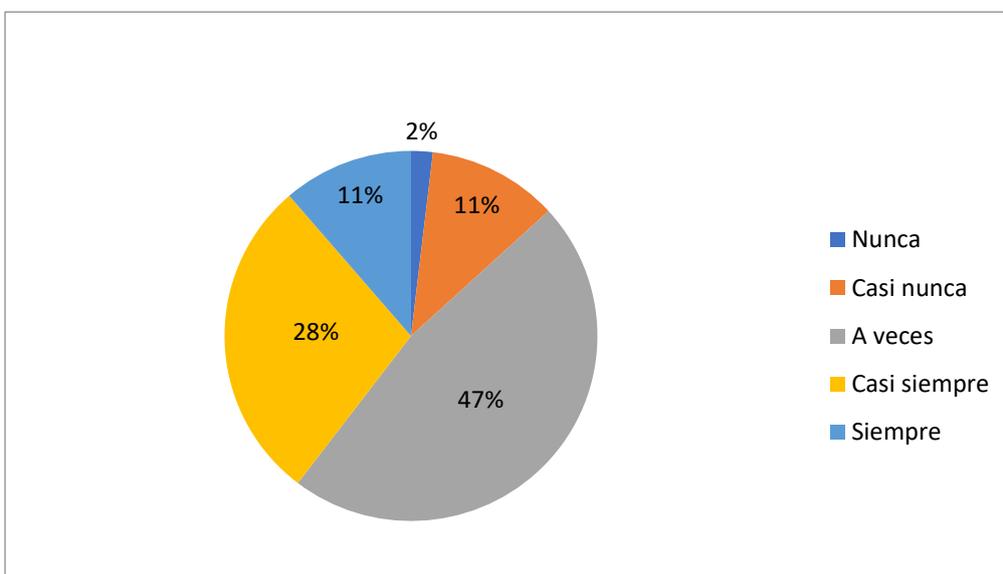
**Tabla 7**

*Ítem 7: Los requisitos solicitados para postular al puesto convocado los califico como precisos y apropiados*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	6	11%
A veces	25	47%
Casi siempre	15	28%
Siempre	6	11%
Total	53	100%

**Figura 7**

*Ítem 7: Los requisitos solicitados para postular al puesto convocado los califico como precisos y apropiados*



En la tabla 7 y figura 7, se observa que, según el parecer de la mayoría de los encuestados (47%), los requerimientos para postular a los puestos ofrecidos en la institución son ocasionalmente exactos, claros e inteligibles; de tal modo que sean

fácilmente comprendidos por los interesados en las convocatorias. Presuntivamente, el resultado se debe a que los encargados del reclutamiento no conocen las necesidades de la institución a fin de diseñar un perfil laboral pertinente para el puesto.

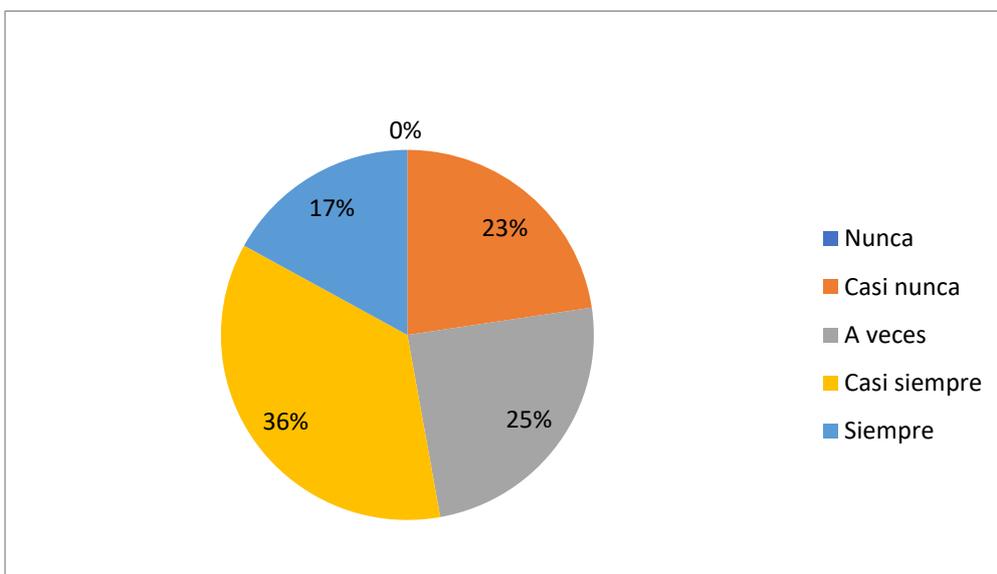
**Tabla 8**

*Ítem 8: Las pruebas empleadas a fin de medir los conocimientos y la formación técnica o profesional de los postulantes son pertinentes*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	12	23%
A veces	13	25%
Casi siempre	19	36%
Siempre	9	17%
Total	53	100%

**Figura 8**

*Ítem 8: Las pruebas empleadas a fin de medir los conocimientos y la formación técnica o profesional de los postulantes son pertinentes*



Como se distingue en la tabla 8 y figura 8, las pruebas utilizadas a efectos de averiguar la adecuación de los postulantes al perfil son útiles casi siempre, como reporta el 36% de los encuestados. Aparentemente, los instrumentos poseen un

respaldo científico y se confirma su correspondencia con las competencias y experiencia propicias para la ejecución de la labor específica.

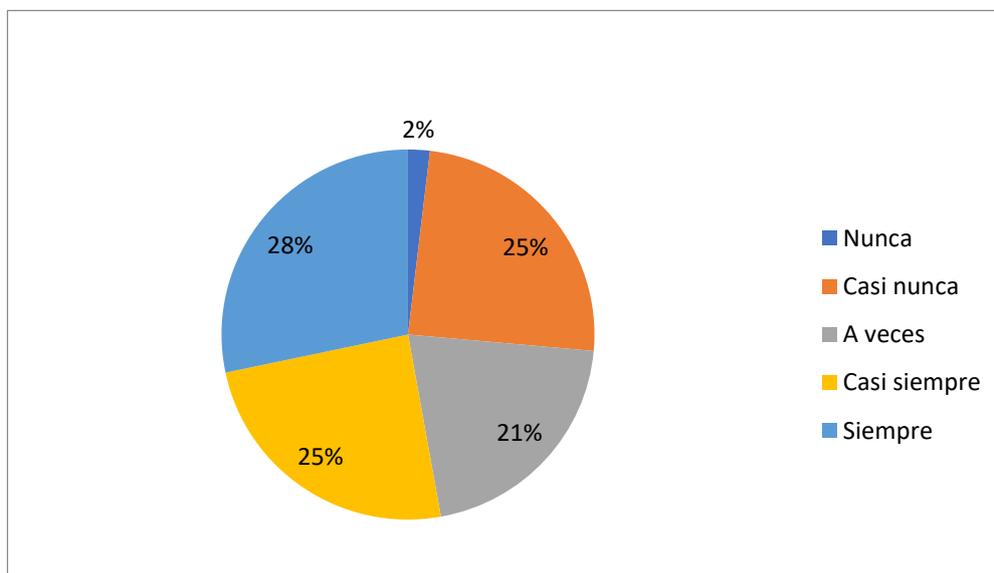
**Tabla 9**

*Ítem 9: La entrevista realizada para estudiar el comportamiento, las actitudes y reacciones fue fluida y conveniente*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	13	25%
A veces	11	21%
Casi siempre	13	25%
Siempre	15	28%
Total	53	100%

**Figura 9**

*Ítem 9: La entrevista realizada para estudiar el comportamiento, las actitudes y reacciones fue fluida y conveniente*



Como se identifica en la tabla 9 y figura 9, el 28% de los encuestados indica que siempre la entrevista que se lleva a cabo a fin de estimar la conducta de los postulantes se caracteriza por ser ajustada a las circunstancias y al objetivo. Además, quienes se ocupan de la entrevista logran que esta se desarrolle con fluidez. En ese sentido, es posible agregar que, tal calificación de la entrevista obedezca al carisma

y a la actitud respetuosa del entrevistador; el cual procura que las preguntas formuladas sean puntuales y estrictamente necesarias.

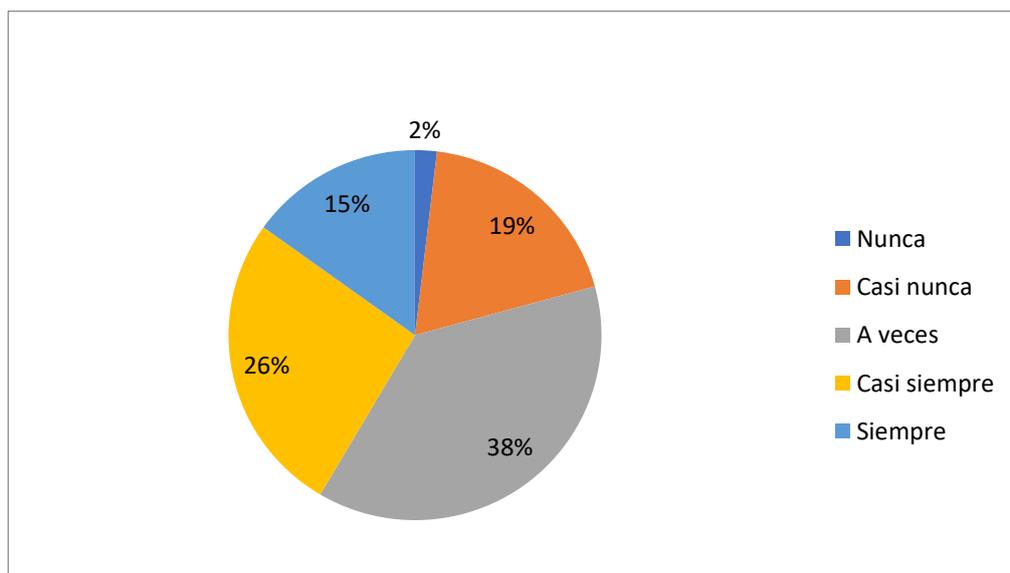
**Tabla 10**

*Ítem 10: Durante la inducción, se proporciona la información útil acerca de la institución, el puesto a desempeñar y demás pormenores como el salario, los beneficios laborales, etc.*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	10	19%
A veces	20	38%
Casi siempre	14	26%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 10**

*Ítem 10: Durante la inducción, se proporciona la información útil acerca de la institución, el puesto a desempeñar y demás pormenores como el salario, los beneficios laborales, etc.*



En la tabla 10 y figura 10, se detecta que para el 38% de los encuestados, siempre el proceso de inducción brinda detalles útiles sobre la institución, el trabajo a

realizar y los beneficios laborales, tanto los que corresponden por ley como los propios de la organización. El hallazgo obedecería a que, en el departamento de Recursos humanos, los miembros son conscientes de que proporcionar información clara desde un principio, disminuye la rotación del personal y puede funcionar como un factor motivador.

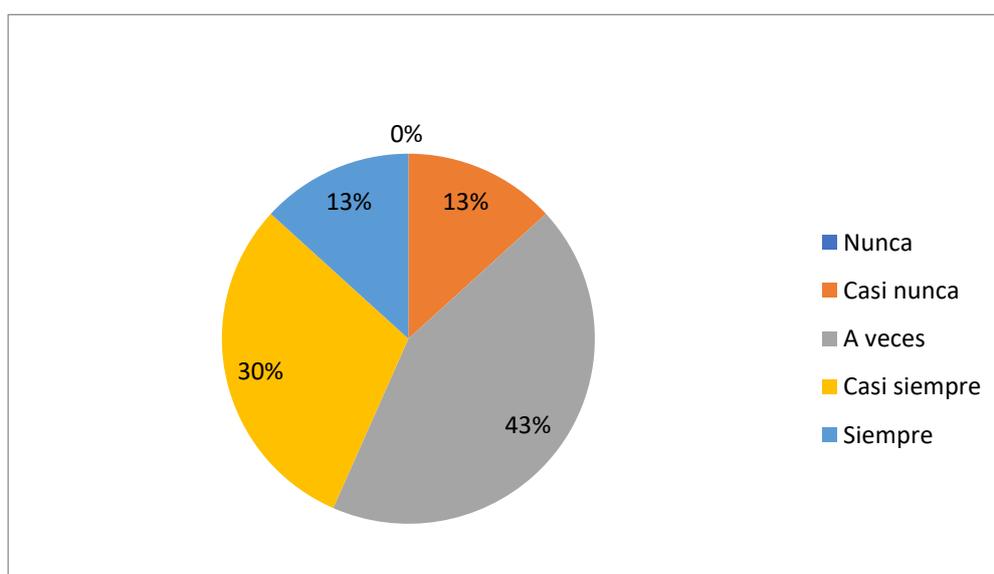
**Tabla 11**

*Ítem 11: Las capacitaciones brindadas se ajustan a las necesidades de los trabajadores*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	13%
A veces	23	43%
Casi siempre	16	30%
Siempre	7	13%
Total	53	100%

**Figura 11**

*Ítem 11: Las capacitaciones brindadas se ajustan a las necesidades de los trabajadores*



En la tabla 11 y figura 11 se advierte que el 43% de los encuestados considera que a veces las capacitaciones ofrecidas se adaptan a las necesidades de los empleados; es decir, solo en algunas oportunidades permiten la adquisición de capacidades que sirvan en el desenvolvimiento laboral. En esa línea, un factor que genera tal apreciación sería que son improvisadas; en tanto que no procedan de un análisis del nivel de desempeño de cada trabajador y, por tanto, de un conocimiento respecto a sus fortalezas y debilidades.

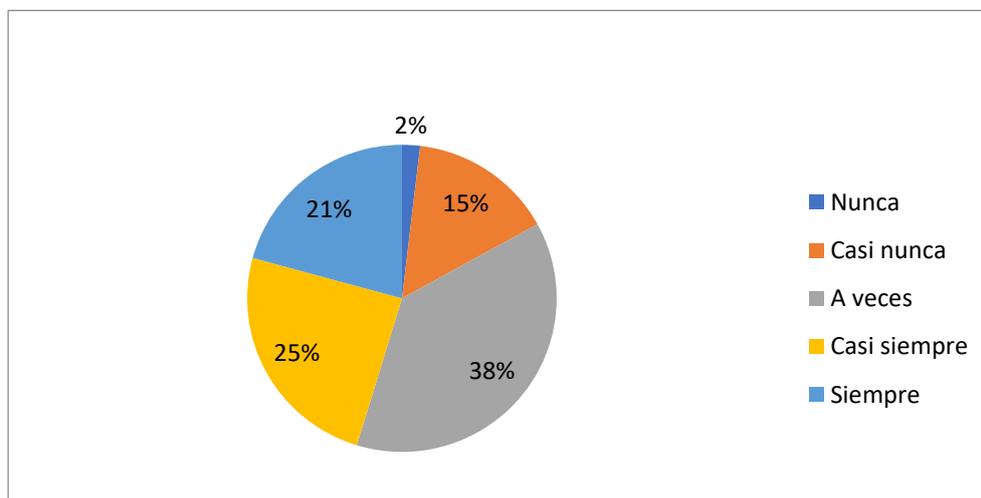
**Tabla 12**

*Ítem 12: Durante las capacitaciones, no se genera la impresión de que sean improvisadas*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	8	15%
A veces	20	38%
Casi siempre	13	25%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 12**

*Ítem 12: Durante las capacitaciones, no se genera la impresión de que sean improvisadas*



En la tabla 12 y figura 12 se visualiza que, de conformidad con la opinión del 38% de los encuestados, a veces las capacitaciones no son percibidas como improvisadas; de tal manera que son dictadas por personas aptas, poseen un diseño didáctico y atractivo, y quienes las han recibido reconocieron cambios significativos y positivos en su rendimiento laboral.

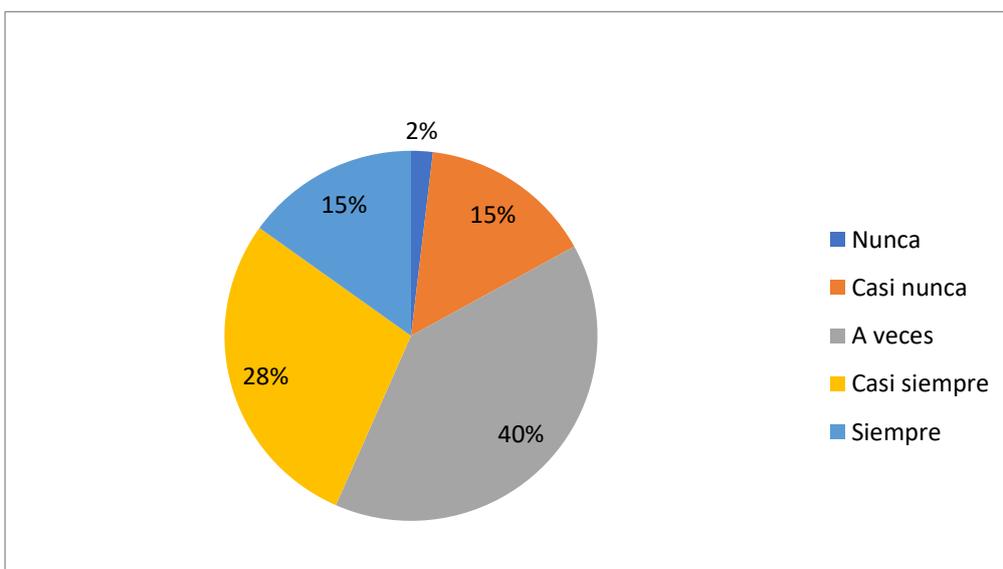
**Tabla 13**

*Ítem 13: Se invierte lo suficiente para ofrecer una capacitación óptima a los trabajadores*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	8	15%
A veces	21	40%
Casi siempre	15	28%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 13**

*Ítem 13: Se invierte lo suficiente para ofrecer una capacitación óptima a los trabajadores*



En la tabla 13 y figura 13, se observa que el 40% de los encuestados afirma que a veces la Unidad Ejecutora N°009 - Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público invierte tiempo y dinero en lograr capacitaciones efectivas para sus trabajadores. Justamente por tal motivo, se dificulta desarrollarlas ante las distintas actividades que deben cumplir los empleados del departamento de Recursos Humanos.

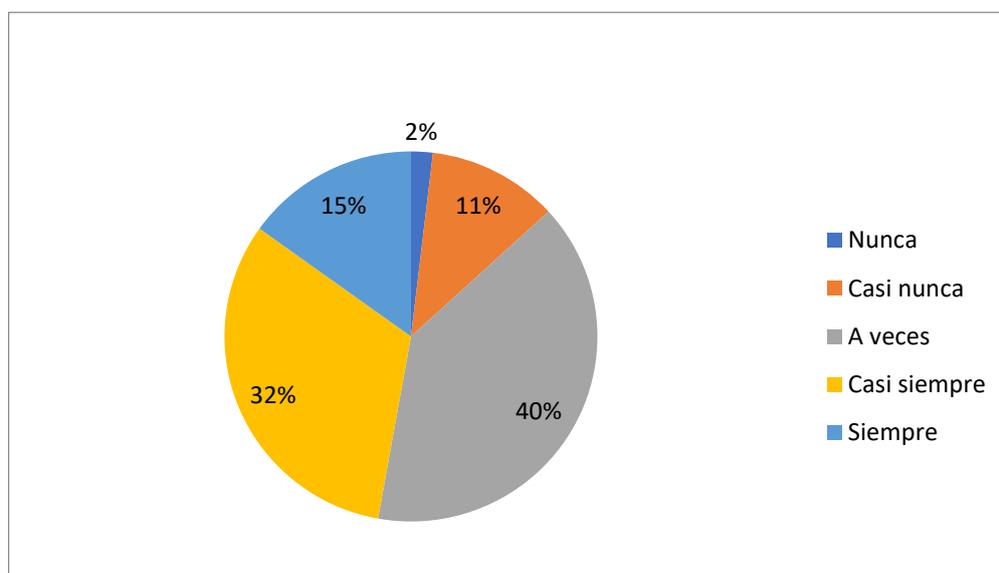
**Tabla 14**

*Ítem 14: En las capacitaciones, se adquieren aprendizajes que son directamente aplicables a la labor que se lleva a cabo en la institución*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	6	11%
A veces	21	40%
Casi siempre	17	32%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 14**

*Ítem 14: En las capacitaciones, se adquieren aprendizajes que son directamente aplicables a la labor que se lleva a cabo en la institución*



En la tabla 14 y en la figura 14 se aprecia que, para el 40% de los trabajadores participantes de la investigación, los aprendizajes adquiridos gracias a las capacitaciones a veces pueden aplicarse a las funciones ejecutadas; es decir, probablemente, las capacitaciones implican proporcionar información únicamente y relegar el entrenamiento práctico para aprender a resolver conflictos en determinadas circunstancias que se puedan presentar en el entorno laboral.

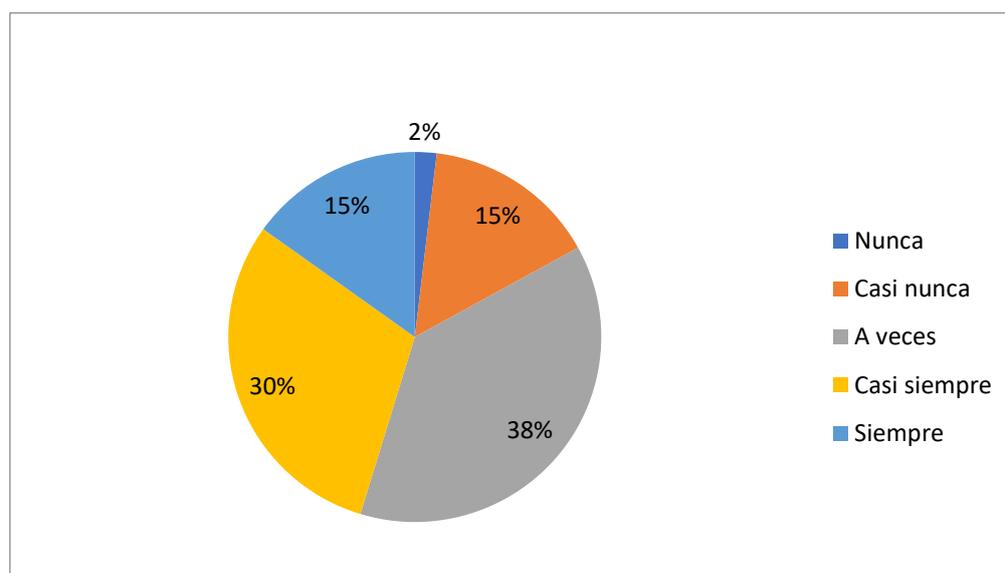
**Tabla 15**

*Ítem 15: Las capacitaciones contribuyen con mi desarrollo técnico o profesional*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	8	15%
A veces	20	38%
Casi siempre	16	30%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 15**

*Ítem 15: Las capacitaciones contribuyen con mi desarrollo técnico o profesional*



En la tabla 15 y figura 15 se visualiza que, para el 38% de los encuestados, las capacitaciones otorgadas en la Unidad Ejecutora N°009 - Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, a veces coadyuvan con el progreso técnico o profesional porque no suelen reunir las características necesarias y su contenido no se halla ajustado a las necesidades competenciales de los empleados.

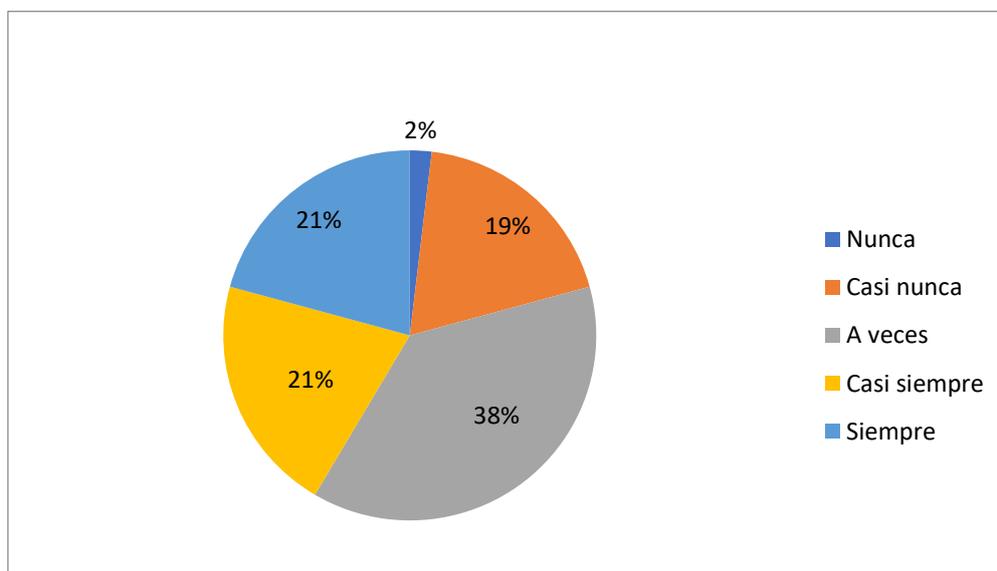
**Tabla 16**

*Ítem 16: El compromiso de los colaboradores en la empresa es notable*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	10	19%
A veces	20	38%
Casi siempre	11	21%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 16**

*Ítem 16: El compromiso de los colaboradores en la empresa es notable*



En la tabla 16 y figura 16 se reconoce que, para el 38% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, el compromiso de los colaboradores es, en ocasiones, elevado; dado que los

empleados, al parecer, no experimentan un sentido de pertenencia con la institución, no les agrada la función que desempeñan, no se sienten a gusto con las condiciones laborales.

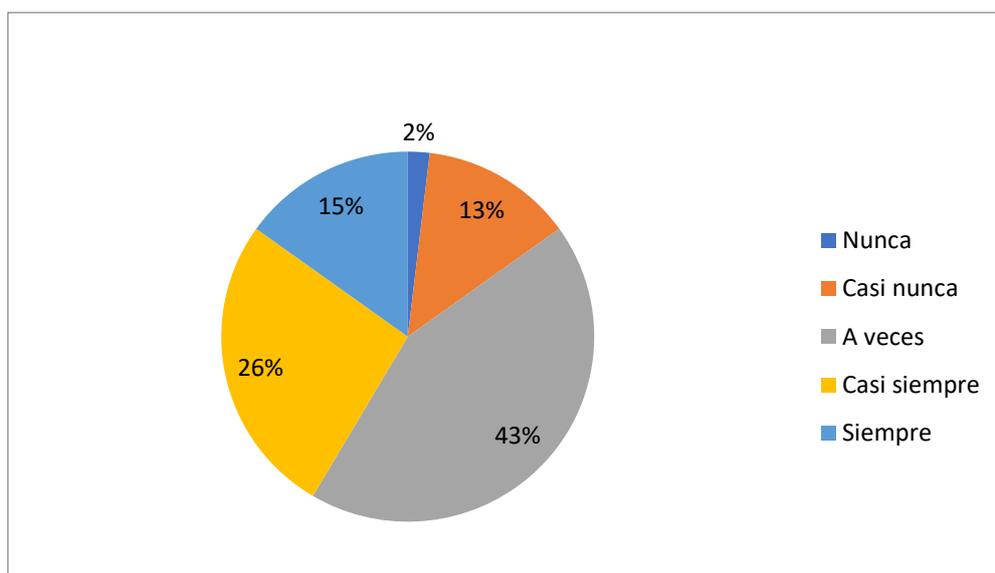
**Tabla 17**

*Ítem 17: La identificación de los compañeros al participar de las actividades laborales refleja su orgullo de trabajar en la institución*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	7	13%
A veces	23	43%
Casi siempre	14	26%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 17**

*Ítem 17: La identificación de los compañeros al participar de las actividades laborales refleja su orgullo de trabajar en la institución*



Como se distingue en la tabla 17 y figura 17, para el 43% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, en algunas oportunidades; los colaboradores proyectan su orgullo de formar

parte de la institución. Ello obedecería a que no consideran que no son adecuadamente recompensados con beneficios en tanto su presencia prolongada en la organización; así como también las actividades que realizan no coinciden con sus expectativas profesionales.

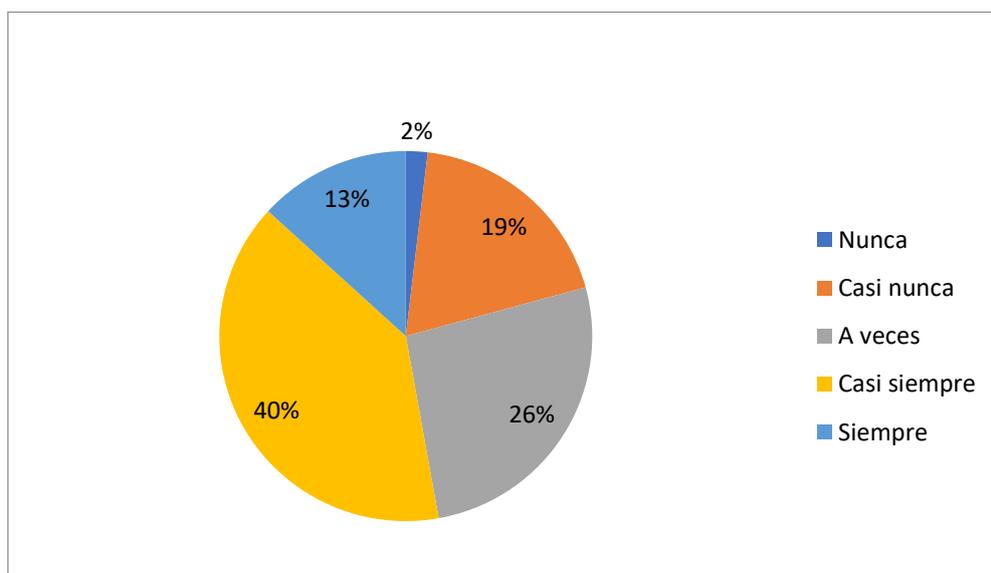
**Tabla 18**

*Ítem 18: La coordinación con los demás colaboradores permite que se alcancen los objetivos propuestos*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	10	19%
A veces	14	26%
Casi siempre	21	40%
Siempre	7	13%
Total	53	100%

**Figura 18**

*Ítem 18: La coordinación con los demás colaboradores permite que se alcancen los objetivos propuestos*



En la tabla 18 y figura 18, se visualiza que, para el 40% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio

Público, casi siempre la cooperación de los empleados posibilita que los objetivos institucionales sean alcanzados. Y es que, cuando el personal opera de forma conjunta, contemplando sus diferentes funciones; se aspira a una meta en común, están prestos a apoyar cuando se requiere y mantienen una comunicación frecuente.

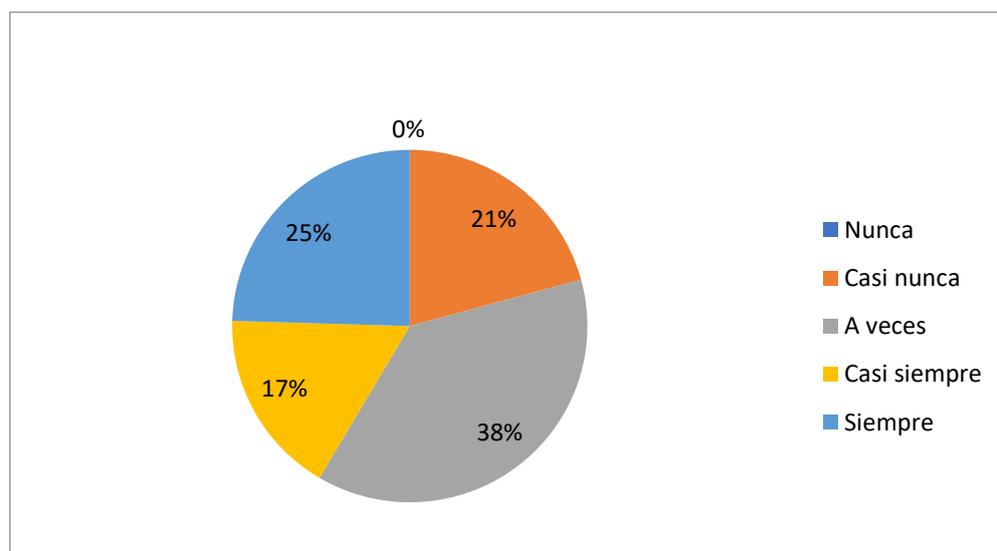
**Tabla 19**

*Ítem 19: Mi perfil profesional se adecúa al puesto que ocupó o labor que realiza*

	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	11	21%
A veces	20	38%
Casi siempre	9	17%
Siempre	13	25%
Total	53	100%

**Figura 19**

*Ítem 19: Mi perfil profesional se adecúa al puesto que ocupó o labor que realiza*



En la tabla 19 y figura 19 se identifica que para el 38% del personal de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio

Público, a veces su perfil profesional se moldea al puesto que desempeña; lo cual se podría vincular a factores como la insuficiente formación profesional que permita la emisión de respuestas eficaces ante los problemas y el inadecuado proceso de reclutamiento del departamento de Recursos Humanos.

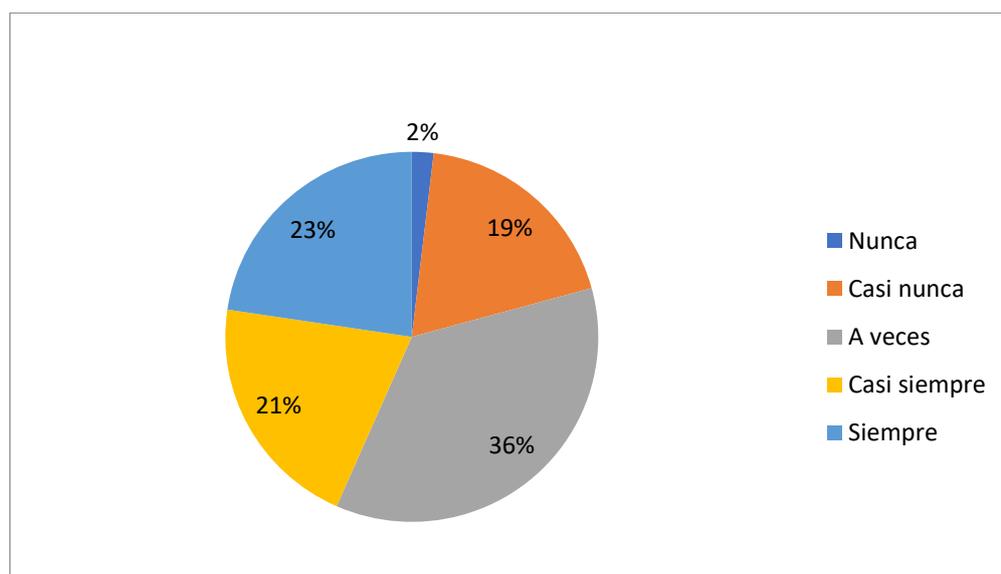
**Tabla 20**

*Ítem 20: El puesto que ocupo o la labor que realizo, me permite ser productivo dentro de la empresa*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	10	19%
A veces	19	36%
Casi siempre	11	21%
Siempre	12	23%
Total	53	100%

**Figura 20**

*Ítem 20: El puesto que ocupo o la labor que realizo, me permite ser productivo dentro de la empresa*



Como se visualiza en la tabla 20 y figura 20, de acuerdo con el 36% del personal de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del

Ministerio Público, a veces el puesto que ocupa contribuye con el cumplimiento de los criterios de productividad en la institución. En ese sentido, puede que se deba a la escasa delimitación y precisión en las funciones asignadas y/o al bajo ajuste de las competencias con las actividades desarrolladas durante el ejercicio laboral.

### Desempeño laboral

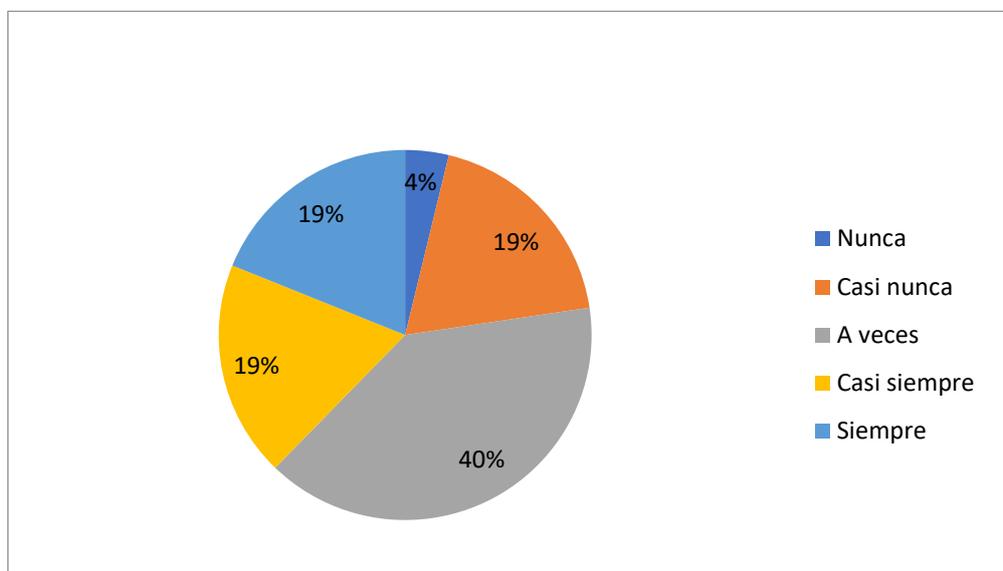
**Tabla 21**

*Ítem 1: Efectúo las tareas que me son asignadas en el tiempo determinado*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	10	19%
A veces	21	40%
Casi siempre	10	19%
Siempre	10	19%
Total	53	100%

**Figura 21**

*Ítem 1: Efectúo las tareas que me son asignadas en el tiempo determinado*



En la tabla 21 y figura 21, se observa que, de acuerdo con el 40% del total de encuestados, a veces ellos realizan las actividades que les son designadas en el periodo establecido. Probablemente, dicha respuesta de los trabajadores recae en la

insuficiente supervisión por parte de los mandos superiores; de tal modo que los empleados no reciben las medidas correctivas correspondientes y no perciben la necesidad de modificar su comportamiento.

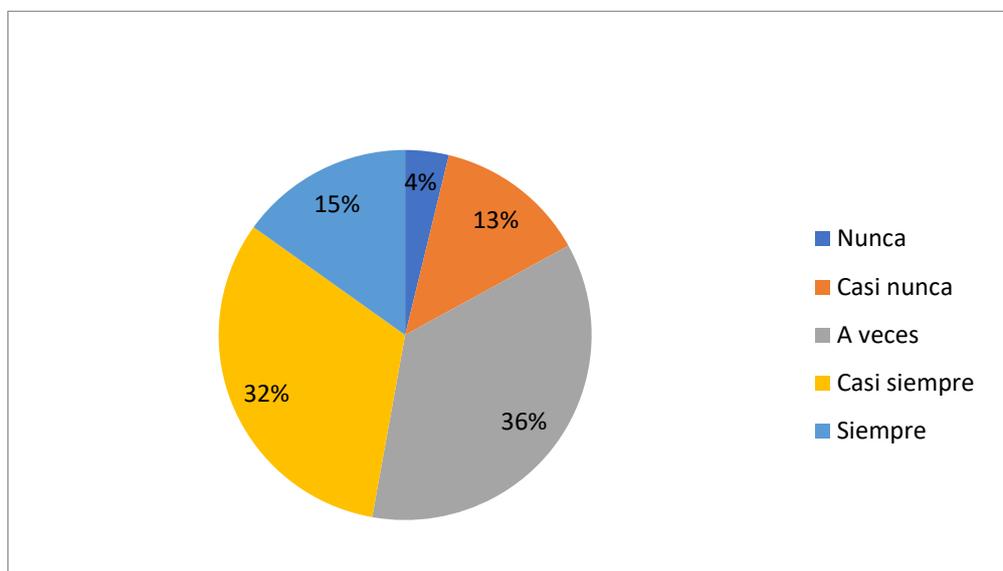
**Tabla 22**

*Ítem 2: Muestro proactividad en mi trabajo pues no espero que me indiquen qué hacer*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	7	13%
A veces	19	36%
Casi siempre	17	32%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 22**

*Ítem 2: Muestro proactividad en mi trabajo pues no espero que me indiquen qué hacer*



En la tabla 22 y figura 22, el 36% de los encuestados asevera que, en algunas oportunidades, demuestra conductas que denotan proactividad durante su jornada laboral en tanto que toma la iniciativa y no requiere de la presión externa para cumplir

con su trabajo. El resultado reposaría en que, mientras no haya supervisores alrededor, los empleados tienden a distraerse conversando con sus compañeros de trabajo, revisando sus celulares, etc.

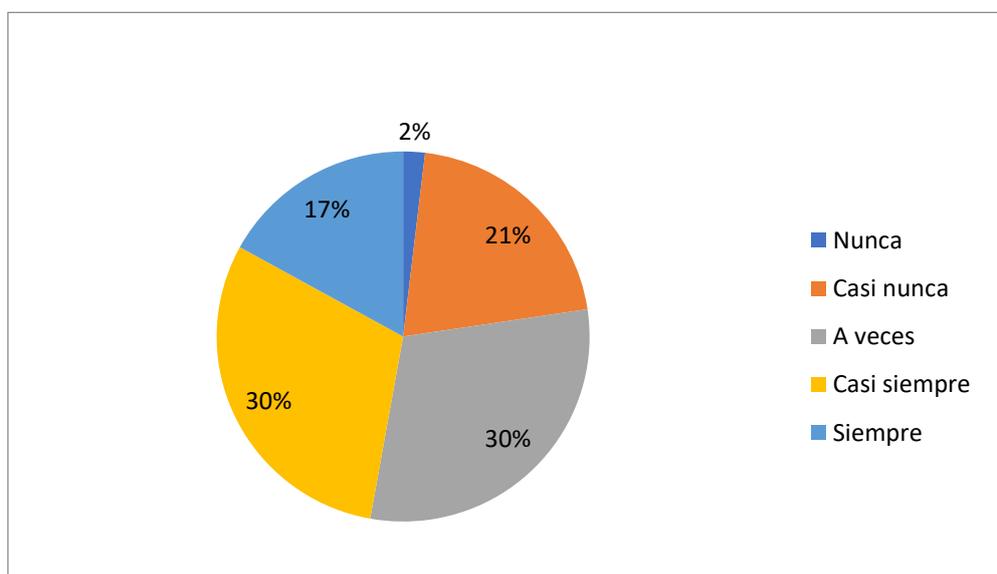
**Tabla 23**

*Ítem 3: Aporto mi creatividad ya que brindo ideas innovadoras*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	11	21%
A veces	16	30%
Casi siempre	16	30%
Siempre	9	17%
Total	53	100%

**Figura 23**

*Ítem 3: Aporto mi creatividad ya que brindo ideas innovadoras*



En la tabla 23 y figura 23, en función al 30% de los encuestados, a veces ellos evidencian un rendimiento creativo en el ambiente laboral dado que aportan propuestas que reflejan innovación; aunque, igualmente, otro 30% asegura que casi siempre lo hace. Tal hallazgo obedecería a que, dependiendo de los colaboradores con los que se rodee el empleado, pueden operar como una influencia positiva que

elicite la aparición de comportamientos creativos. Además de que no se ofrezca un sistema de recompensa estandarizado para cuando los trabajadores brinden ideas novedosas.

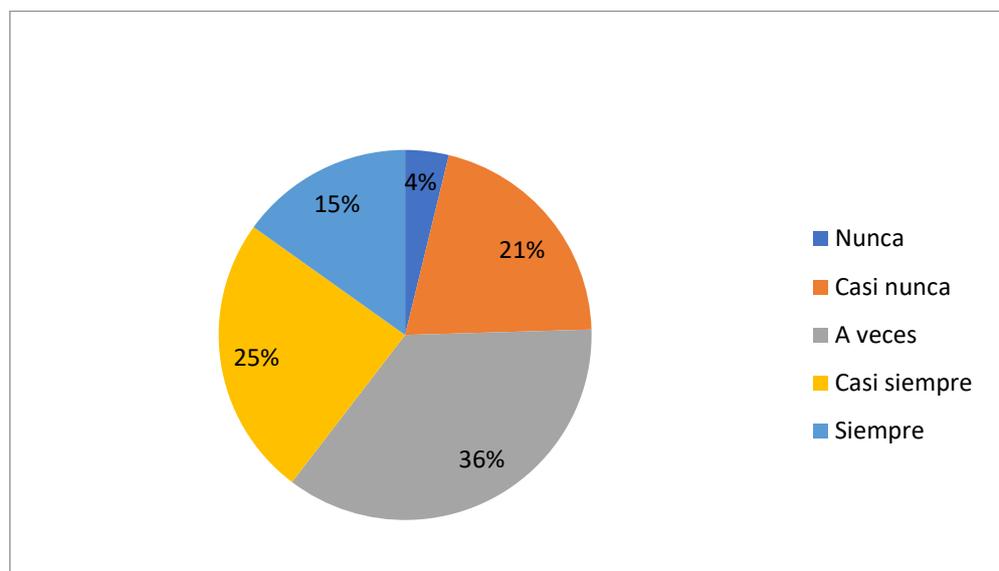
**Tabla 24**

*Ítem 4: Ante un problema fortuito, puedo adaptarme y resolverlo satisfactoriamente*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	11	21%
A veces	19	36%
Casi siempre	13	25%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 24**

*Ítem 4: Ante un problema fortuito, puedo adaptarme y resolverlo satisfactoriamente*



En la tabla 24 y figura 24, se identifica que para el 36% de los empleados encuestados, a veces son capaces de adaptarse y resolver con prontitud los problemas que ocurran en el centro de labores. Tal descripción se justificaría en que el personal

no acostumbra afrontar problemas fuera de la rutina; motivo por el cual no se encuentran preparados para reaccionar ante un conflicto poco frecuente; derivando en ala insatisfacción de los usuarios y los demás trabajadores, así como también, afectar la imagen y reputación institucionales.

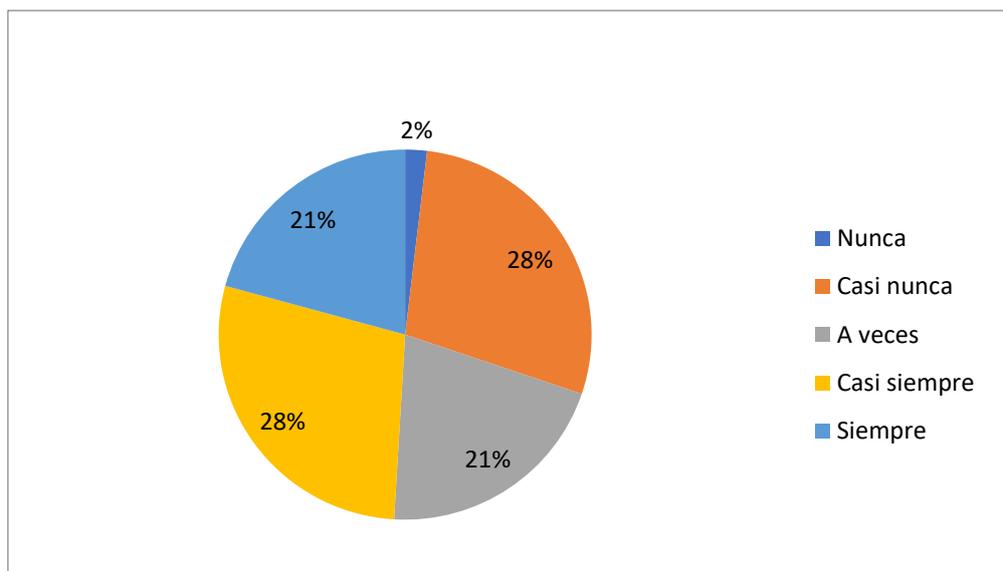
**Tabla 25**

*Ítem 5: Planifico mis actividades laborales para ser eficiente*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	15	28%
A veces	11	21%
Casi siempre	15	28%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 25**

*Ítem 5: Planifico mis actividades laborales para ser eficiente*



En la tabla 25 y figura 25, según la perspectiva del 28% del personal encuestado, ellos casi nunca planifican sus faenas laborales en tanto que les permite ser eficientes; sin embargo, otro 28% asevera que lo hace casi siempre. En ese sentido,

el resultado se asociaría a que no obtienen retroalimentaciones periódicas como una directriz de su política organizacional; de tal forma que en la entidad no se demuestra una intención de lograr un progreso en el eficaz funcionamiento. En el caso de quienes lo realizan habitualmente, puede que procedan de otros empleados donde la exigencia era alta y estén acostumbrados a autoevaluarse permanentemente.

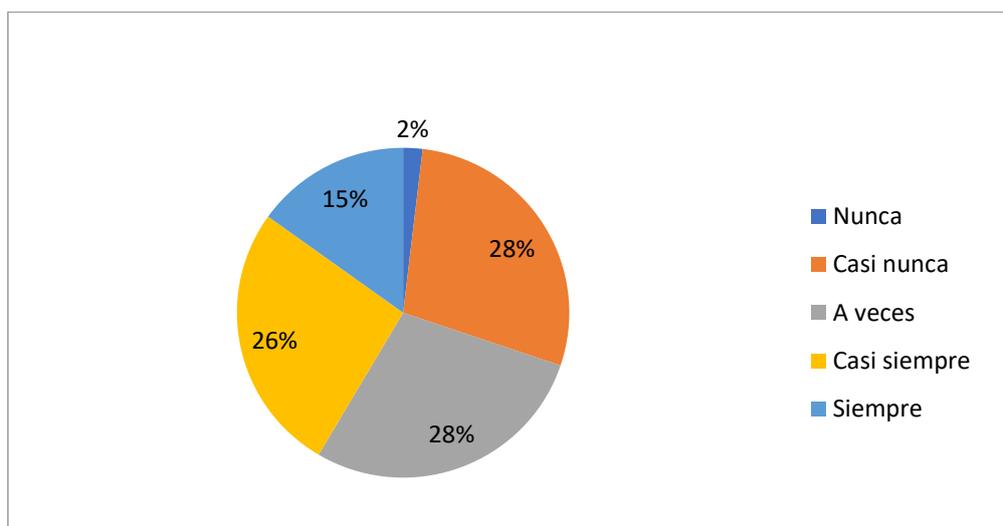
**Tabla 26**

*Ítem 6: No soy impuntual con mi horario de trabajo*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	15	28%
A veces	15	28%
Casi siempre	14	26%
Siempre	8	15%
Total	53	100%

**Figura 26**

*Ítem 6: No soy impuntual con mi horario de trabajo*



En la tabla 26 y figura 26, se distingue que, de conformidad con la óptica del 28% de los encuestados, casi nunca son puntuales en su hora de llegada al trabajo; mientras que otro 28% a veces cumplen con su horario laboral. Cabe señalar que no

existe una regulación constante y tampoco se utilizan mecanismos para sancionar la puntualidad ante las reincidencias.

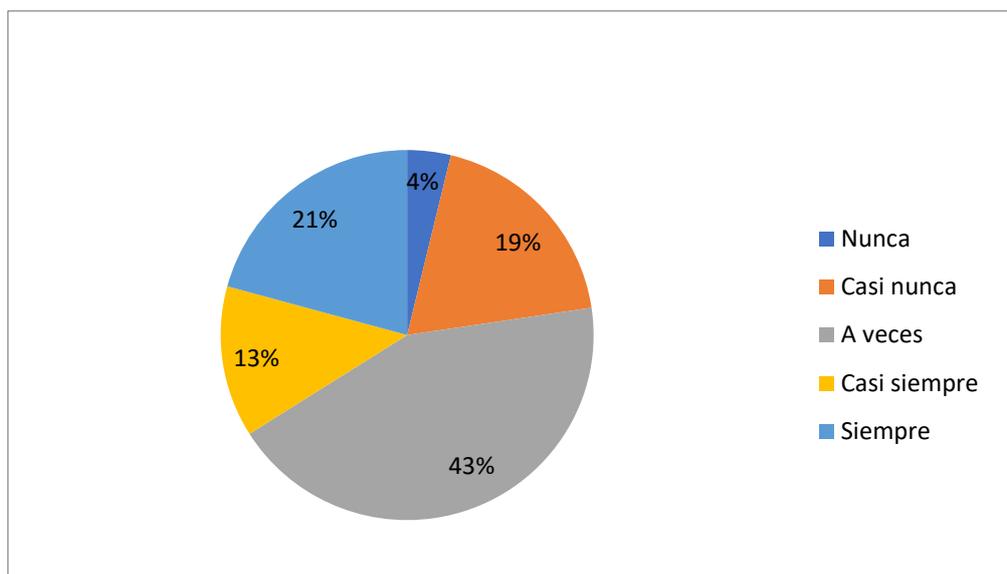
**Tabla 27**

*Ítem 7: No faltó a las reuniones convocadas por la empresa*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	10	19%
A veces	23	43%
Casi siempre	7	13%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 27**

*Ítem 7: No faltó a las reuniones convocadas por la institución*



En la tabla 27 y figura 27, se reconoce que, de acuerdo con la perspectiva del 43% de los encuestados que laboran en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; a veces asisten a las reuniones establecidas por la institución. Lo mencionado sugeriría que los empleados no se consideran comprometidos con la misión y visión que supeditan a la organización.

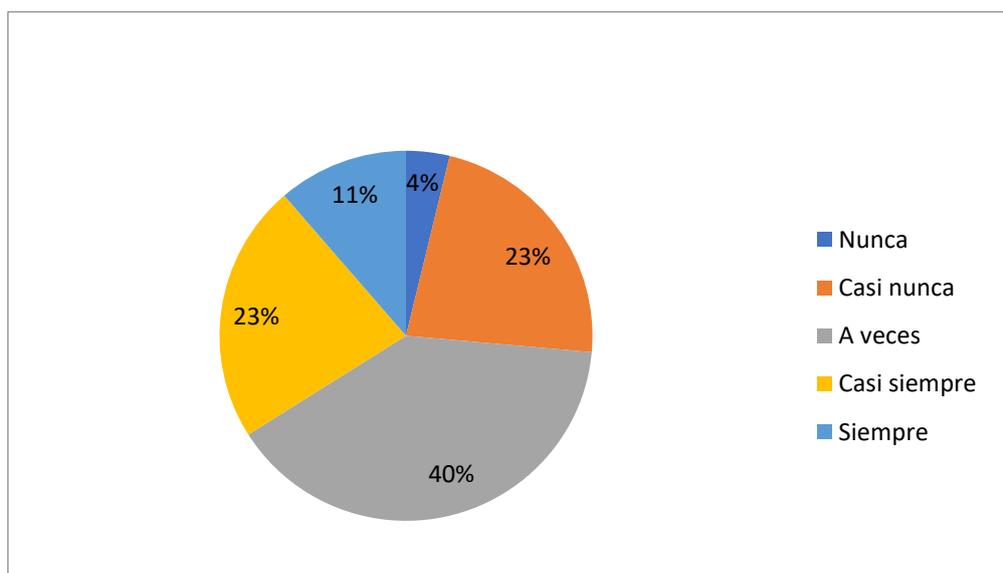
**Tabla 28**

*Ítem 8: No contesto tardíamente los mensajes y/o llamadas que se vinculen a mi trabajo*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	12	23%
A veces	21	40%
Casi siempre	12	23%
Siempre	6	11%
Total	53	100%

**Figura 28**

*Ítem 8: No contesto tardíamente los mensajes y/o llamadas que se vinculen a mi trabajo*



En la tabla 28 y figura 28, se visualiza que, como reporta el 40% de los encuestados que laboran en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; a veces responde con rapidez los mensajes y/o llamadas relacionadas con el trabajo. Lo precedente se debe a que, a la fecha, no se ha prestado mucha atención a los reclamos de los usuarios que están disconformes con el

servicio; en consecuencia, los trabajadores no se encuentran persuadidos a cambiar su rendimiento laboral.

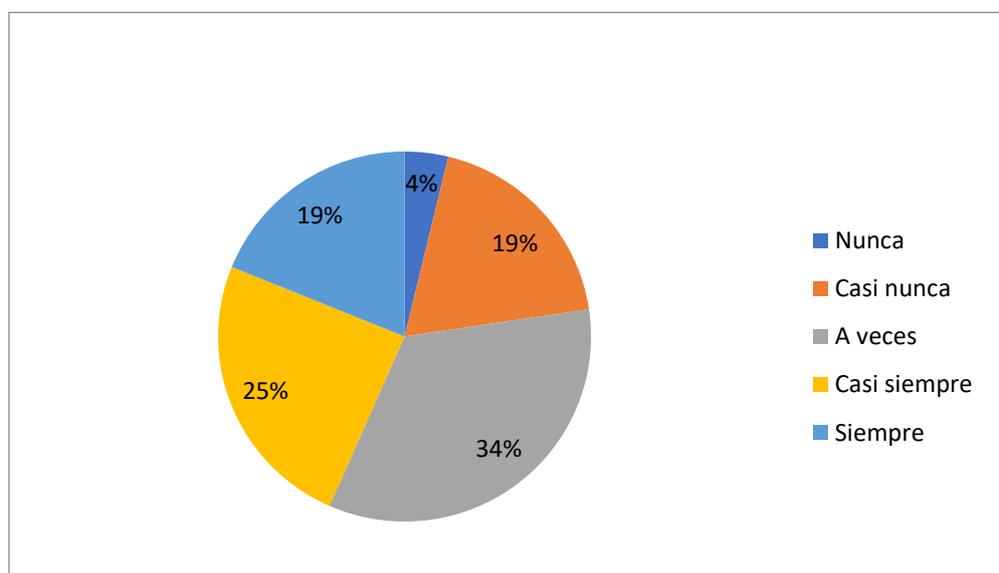
**Tabla 29**

*Ítem 9: No pierdo la calma en el trato con mis supervisores y mis compañeros de trabajo*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	10	19%
A veces	18	34%
Casi siempre	13	25%
Siempre	10	19%
Total	53	100%

**Figura 29**

*Ítem 9: No pierdo la calma en el trato con mis supervisores y mis compañeros de trabajo*



En la tabla 29 y figura 29, se aprecia que el 34% de los encuestados que pertenecen a la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; afirma que a veces se muestran sosegados en el trato con sus supervisores y sus compañeros de trabajo. En esa línea, el hallazgo se respaldaría en

que, dentro de la institución prima una estructura jerárquica que prevalece un trato vertical; de tal modo que los empleados perciben a sus supervisores como distantes y no poseen un vínculo de confianza con ellos.

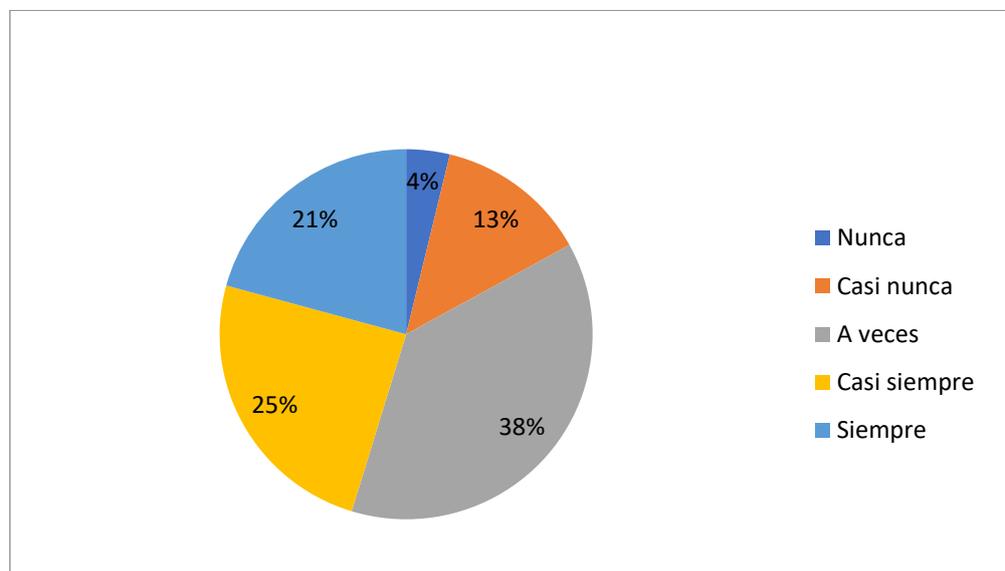
**Tabla 30**

*Ítem 10: Mantengo una comunicación eficaz con mis compañeros de trabajo*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	7	13%
A veces	20	38%
Casi siempre	13	25%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 30**

*Ítem 10: Mantengo una comunicación eficaz con mis compañeros de trabajo*



Como se observa en la tabla 30 y figura 30, el 38% de los encuestados sostiene que a veces entabla una comunicación asertiva y funcional con sus compañeros de labores; lo cual permite colegir que los empleados prefieren desempeñar sus actividades evitando solicitar ayuda de sus compañeros en tanto que no les generan

confianza. Asimismo, cabe la posibilidad de que no consigan controlar exitosamente sus emociones a fin de que las interacciones laborales sean las pertinentes.

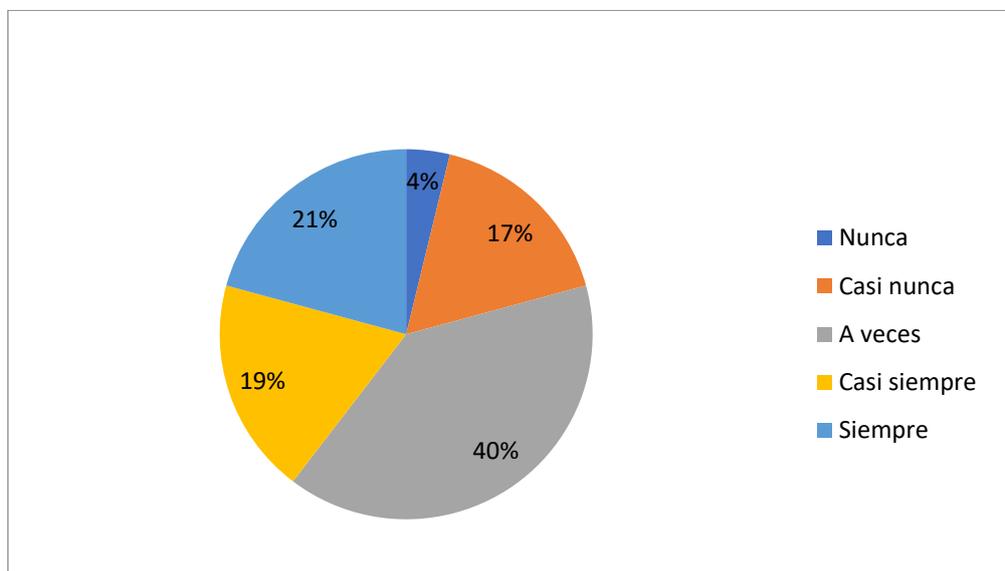
**Tabla 31**

*Ítem 11: Existe liderazgo en los equipos de trabajo al momento de emprender una tarea*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	9	17%
A veces	21	40%
Casi siempre	10	19%
Siempre	11	21%
Total	53	100%

**Figura 31**

*Ítem 11: Existe liderazgo en los equipos de trabajo al momento de emprender una tarea*



En la tabla 31 y figura 31 se identifica que el 40% de los encuestados a veces percibe señales de liderazgo en los equipos de trabajo cuando se inicia una actividad determinada; lo cual reposaría en factores como la comunicación ineficaz, la escasa capacitación del personal para asumir una postura de liderazgo y la predilección por

llevar a cabo un trabajo individualizado, es decir, no se detecta un trabajo cooperativo en la institución.

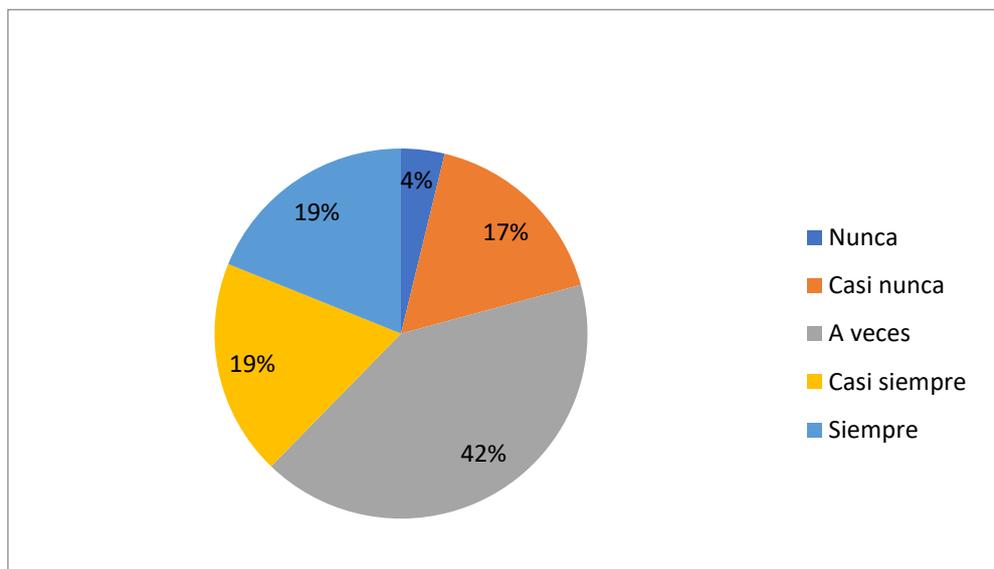
**Tabla 32**

*Ítem 12: Mis compañeros de trabajo me ofrecen su apoyo cuando tengo dificultades laborales*

	Frecuencia	%
Nunca	2	4%
Casi nunca	9	17%
A veces	22	42%
Casi siempre	10	19%
Siempre	10	19%
Total	53	100%

**Figura 32**

*Ítem 12: Mis compañeros de trabajo me ofrecen su apoyo cuando tengo dificultades laborales*



En la tabla 32 y figura 32 se observa que el 42% de los empleados que respondieron a la encuesta realizada, a veces nota que sus compañeros de trabajo les brindan un soporte frente a las dificultades en el trabajo. El resultado logra congruencia con los identificados anteriormente ya que las relaciones interpersonales

en la organización no se caracterizan por su regularidad y proximidad; además de que no se mantiene una comunicación consistente entre los miembros, socavando la posibilidad de un trabajo coordinado y cooperativo.

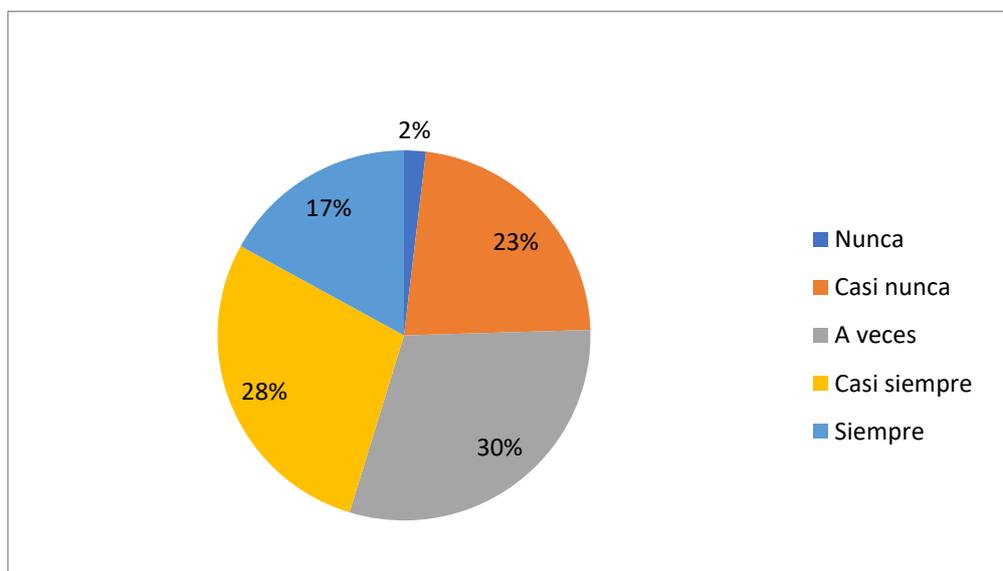
**Tabla 33**

*Ítem 13: Procuero participar en las conversaciones laborales y en la toma de decisiones*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	12	23%
A veces	16	30%
Casi siempre	15	28%
Siempre	9	17%
Total	53	100%

**Figura 33**

*Ítem 13: Procuero participar en las conversaciones laborales y en la toma de decisiones*



Como se expone en la tabla 33 y figura 33, el 30% de los encuestados asevera que, en ocasiones, trata de participar en los diálogos laborales y en la toma de decisiones; lo cual presumiblemente responde a que, en la organización, no suelen

considerarse las opiniones de los trabajadores y no se les permite desempeñar sus actividades con autonomía.

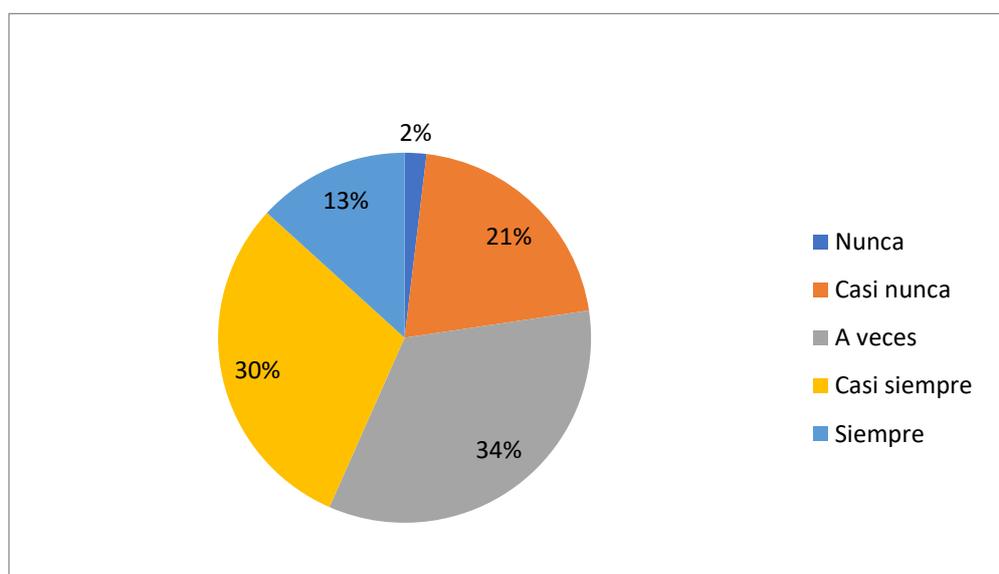
**Tabla 34**

*Ítem 14: El ambiente laboral se caracteriza por ser seguro*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	11	21%
A veces	18	34%
Casi siempre	16	30%
Siempre	7	13%
Total	53	100%

**Figura 34**

*Ítem 14: El ambiente laboral se caracteriza por ser seguro*



En la tabla 34 y figura 34 se distingue que, de acuerdo con la percepción del 34% de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público; a veces consideran que las condiciones del ambiente laboral son seguras. El resultado obedecería a que la institución no procura conocer las necesidades de sus empleados y satisfacerlas con prontitud a efectos de

prevenir problemáticas que pudieran afectar la consecución de los objetivos planteados.

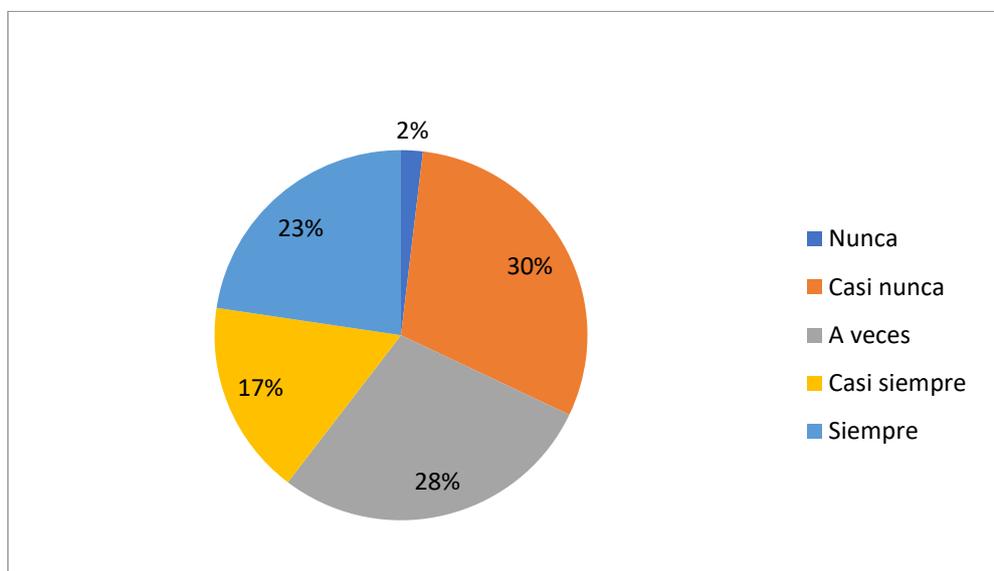
**Tabla 35**

*Ítem 15: Puedo cumplir con mi trabajo porque dispongo de los recursos requeridos que me son brindados por la empresa*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	16	30%
A veces	15	28%
Casi siempre	9	17%
Siempre	12	23%
Total	53	100%

**Figura 35**

*Ítem 15: Puedo cumplir con mi trabajo porque dispongo de los recursos requeridos que me son brindados por la institución*



En la tabla 35 y figura 35, se advierte que, como afirma el 28% de los encuestados, a veces son capaces de cumplir con sus tareas asignadas ya que la institución coloca a su disposición, los recursos propicios para lograrlo. Ello respondería a la ineficaz ejecución presupuestal y una exigua comunicación entre los

directivos y los empleados; de tal modo que es probable que ignoren las necesidades del personal y, en consecuencia, no destinen una inversión razonable para la compra de los materiales solícitos en favor de los trabajadores.

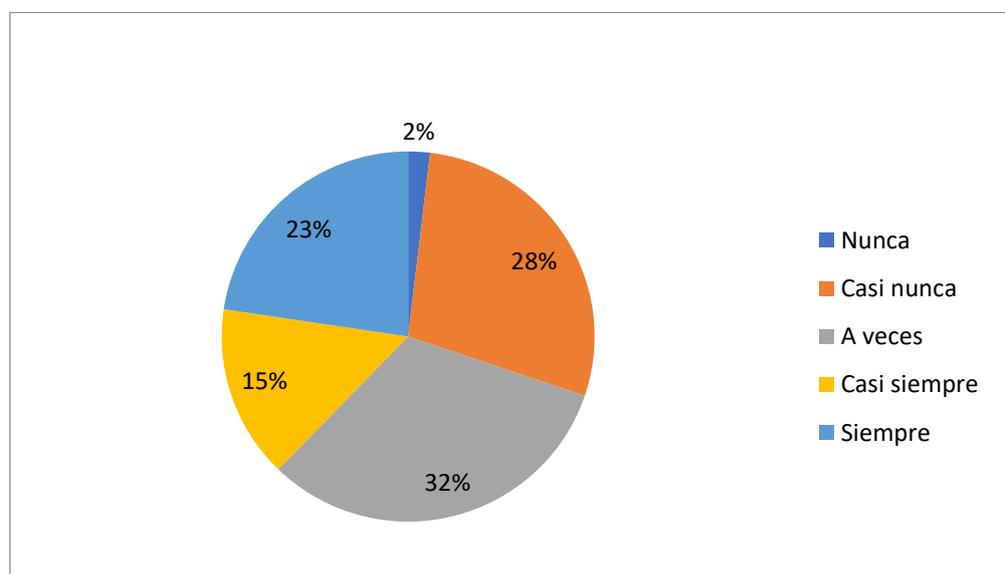
**Tabla 36**

*Ítem 16: El clima laboral es ameno, respetuoso y empático*

	Frecuencia	%
Nunca	1	2%
Casi nunca	15	28%
A veces	17	32%
Casi siempre	8	15%
Siempre	12	23%
Total	53	100%

**Figura 36**

*Ítem 16: El clima laboral es ameno, respetuoso y empático*



En la tabla 36 y figura 36 se informa que el 36% Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público a veces califican al clima laboral como ameno, respetuoso y empático; lo que supondría una habitual sensación de comodidad con los miembros de la institución ya que las relaciones, incluso las estrictamente laborales, son poco recurrentes. Ello obedecería que no se

promueven iniciativas de integración del personal con la finalidad de que los trabajadores se conozcan y puedan interactuar en espacios dedicados al esparcimiento.

### 3.2. Discusión de resultados

A fin de llevar a cabo la concreción de los objetivos relativos a los análisis inferenciales, se plantea la prueba de cada una de las hipótesis, tanto la general como las específicas; sin embargo, dado que el requisito previo a cumplir consiste en averiguar si los datos obtenidos poseen una distribución normal. Según el resultado que se alcance, se determina la prueba correlacional idónea; ya sea paramétrica: R de Pearson o la no paramétrica: Rho de Spearman.

**Tabla 37**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,156	53	,003
Reclutamiento y selección	,113	53	,086
Formación y desarrollo	,104	53	,200
Evaluación	,101	53	,200
Proceso de gestión de talento humano	,119	53	,057
Rendimiento en la tarea	,089	53	,200
Comportamientos contraproducentes	,135	53	,017
Rendimiento en el contexto	,118	53	,063
Desempeño laboral	,108	53	,177

En la tabla 37 se visualiza que, tras la aplicación de la prueba de normalidad K-S debido a que el tamaño muestral superó los 50 participantes, si bien las variables de proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral cumplen con la distribución normal ( $p > ,05$ ); no todas sus dimensiones evidencian ese ajuste y son la

de planificación ( $p=,003$ ) y la de comportamientos contraproducentes ( $p=,017$ ). Por tal motivo, se establece que la prueba correlacional es la de Rho de Spearman.

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H1: La relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

H0: La relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 no es significativa.

#### Tabla 38

*Relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Proceso de gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	,822**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla 38, existe una asociación directa y significativa entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público,

2021 (Rho de Spearman= ,822;  $p=$  ,000); por tal razón se infiere que mientras se incrementa el cumplimiento de la gestión del talento humano, se acrecienta la eficacia en el rendimiento de los trabajadores. En ese sentido, la hipótesis de investigación es validada; por ende, la hipótesis nula ( $H_0$ ) ingresa en la región de rechazo.

### **Hipótesis secundaria 1**

HE1: La relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

HE0: La relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 no es significativa.

### **Tabla 39**

*Relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	,734**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como figura en la tabla 39, la planificación de la gestión del talento humano se vincula positiva y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,734;  $p=$  ,000); a partir de lo cual se interpreta que en tanto se incrementa la implementación de mecanismos de planificación para desarrollar la gestión de talento humano, asciende el nivel de rendimiento laboral. En esa línea, es

posible afirmar que la primera hipótesis secundaria se acepta; mientras que la hipótesis nula se rechaza.

### **Hipótesis secundaria 2**

HE2: La relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

HE0: La relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 no es significativa.

### **Tabla 40**

*Relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación	,842**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 40 se distingue que el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,842; p= ,000); por lo cual se estima que mientras se empleen efectivamente las prácticas relativas a la convocatoria y selección de personal, se favorece el desempeño de los trabajadores de la mencionada institución. Por ello, se determina que la segunda hipótesis secundaria es admitida y, por tanto, la hipótesis nula entra en la región de rechazo.

### Hipótesis secundaria 3

HE3: La relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

HE0: La relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 no es significativa.

**Tabla 41**

*Relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Formación y desarrollo	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 41 se observa que la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral se asocian positiva y significativamente (Rho de Spearman= ,781; p= ,000); es decir, mientras se fomentan las acciones para la formación y desarrollo en la gestión del talento humano, se potencia el rendimiento de los empleados que laboran en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021. Por tal motivo, la tercera hipótesis secundaria es validada y, por ende, se rechaza la hipótesis nula.

#### Hipótesis secundaria 4

HE4: La relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.

HE0: La relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 no es significativa.

**Tabla 42**

*Relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de	Evaluación	Coefficiente de correlación	,813**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 42 se informa que la evaluación incluida en la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,781; p= ,000); pudiéndose colegir que mientras más se involucre una evaluación a través de procedimientos e instrumentos eficaces y objetivos, se beneficia proporcionalmente con el desempeño laboral. Por consiguiente, se resuelve la aceptación de la cuarta hipótesis secundaria y, así, la hipótesis nula ingresa en la región de rechazo.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo con el objetivo general, el proceso de gestión del talento humano se asocia directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,822; p= ,000); por tal razón, la hipótesis de investigación es validada; por ende, la hipótesis nula (H0) ingresa en la región de rechazo.
2. Alusivo al primer objetivo específico, la planificación de la gestión del talento humano se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,734; p= ,000); a partir la primera hipótesis secundaria se acepta; mientras que la hipótesis nula se rechaza.
3. Respecto al segundo objetivo específico, el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano se asocia directa y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,842; p= ,000); por lo cual la segunda hipótesis secundaria es admitida y, por tanto, la hipótesis nula entra en la región de rechazo.
4. En torno al tercer objetivo específico, la formación y desarrollo de la gestión del talento humano se vincula positiva y significativamente con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,781; p= ,000); en consecuencia, la tercera hipótesis secundaria es validada y, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.
5. Sobre el cuarto objetivo específico, la evaluación incluida en la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en la

Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 (Rho de Spearman= ,781; p= ,000); pudiéndose colegir que mientras más se involucre una evaluación a través de procedimientos e instrumentos eficaces y objetivos, se beneficia proporcionalmente con el desempeño laboral. Por consiguiente, se resuelve la aceptación de la cuarta hipótesis secundaria y, así, la hipótesis nula ingresa en la región de rechazo.

## RECOMENDACIONES

1. Elaborar e implementar un sistema de recompensas para el personal de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, a cargo del departamento de Recursos Humanos y en coordinación con la directiva; con la finalidad de otorgar beneficios de conformidad con los progresos en el desempeño de los empleados.
2. Diseñar un perfil laboral a cargo del departamento de Recursos Humanos a partir de una evaluación rigurosa mediante la aplicación de instrumentos y procedimientos estandarizados que viabilizan el conocimiento y comprensión de las necesidades detectadas en la institución.
3. Publicar las convocatorias de personal, a cargo del departamento de Recursos humanos, en portales web especializados en reclutamiento donde se precisen los requerimientos del personal solicitado como sus competencias, actitudes y experiencia; así como también se expliciten las funciones que se llevarán a cabo en el puesto.
4. Planificar y realizar las capacitaciones; las cuales serán dictadas por un personal respaldado por su experiencia en la materia a enseñar y por su capacidad para dinamizar las sesiones. Asimismo, que las capacitaciones sean justificadas en una revisión previa de estrategias que han demostrado ser eficaces.
5. Promover la colaboración entre los trabajadores, mediante la organización de actividades recreativas establecidos por el departamento de Recursos Humanos; donde el personal pueda conocerse a través de interacciones entabladas fuera del espacio laboral a fin de que, gracias al entretenimiento, puedan fortalecerse los vínculos sociales en la institución.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15 (1), 116-137. doi:<http://dx.doi.org/0.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Agurto, K., Mogollón, F., & Castillo, L. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-112.pdf>
- Al-Zagheer, H. (2017). The Talent Management Strategies. *International Journal of Advances in Social Science and Humanities*, 5(6), 7-11. <http://ijassh.com/index.php/IJASSH/article/view/57/61>
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad ECOTEC.
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es).
- Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7 (1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogotá: 4.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and*

*International Business*, 3(1), 75-103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Carozzo-Todaro, M., & Stirpe, L. (2017). El diseño de los equipos como moderador de la relación entre el trabajo en equipo y los resultados organizativos de pequeñas empresas de base tecnológica. *Revista ESPACIOS*, 38(3), 24-37. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p24.pdf>

Castañeda, B. (2019). "*Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*". [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3724>

Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tarrillo, J., & Silva-Tarrillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 270-287. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253/4536>

Collings, D., Mellahi, K., & Cascio, W. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of management*, 1-27. doi:<https://doi.org/10.1177/0149206318757018>

Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá : ECOE Ediciones.

Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte . *Conrado*, 15(69), 171-180.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt).

- Espinoza, M. (2017). El liderazgo y los equipos de trabajo. *V Congreso científico internacional TUS 2017*. Universidad Ecotec.
- Falco, M. (2016). Potenciando la creatividad en el ámbito organizacional. *Ciencias Administrativas*( 8), 53-60.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788006>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7188504>
- Franco, O., & Guerrero, C. (2018). *Gestión del Talento Humano: Una Revisión . Las Ciencias Administrativas como Eje Estratégico en el Desarrollo de las Organizaciones*. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Funk, R. (2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. *Sociológica (México)*, 33(95), 189-228.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732018000300189&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732018000300189&lng=es&tlng=es).
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, P., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILLINTERAMERICANA EDITORES, S.A. .
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jiménez, S., & Martínez, A. (2016). Procedimiento de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos. *I Congreso online sobre Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2016/desarrollo-empresarial/rcz.pdf>
- Kaleem, M. (2019). The Influence of Talent Management on Performance of Employee in Public Sector Institutions of the UAE. *Public Administration Research*, 8(2), 8-23. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/par.v8n2p8>
- Madero-Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. doi:<http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>
- Mejía, M., Silva, M., & Velandia, D. (2020). RELACIÓN ENTRE EL DESGASTE Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE COOMULTRUP. *Cuidado y Ocupación Humana* , 73-76.
- Mohana, S., Santosh, K., Kumari, M., & Sudarsan, K. (2021). Impact Of Talent Management On Employee Job Performance In Information Technology (It) Sector: An Empirical Study Of Chennai City. *Palarch's Journal Of*

*Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(4), 5871 - 5886.

<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/7192>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U: Bogotá.

Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista CIMEXUS*, 2, 59-70.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816483>

Organización Internacional del Trabajo. (OIT, 2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y la productividad*. OIT.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Oxford Economics. (2021). *Talento Global 2021 Cómo la nueva geografía del talento cambiará las estrategias de recursos humanos*. Oxford Economics. [http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021\\_s.pdf](http://www.oas.org/en/sedi/docs/GlobalTalent2021_s.pdf)

Peralta, C. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34087>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

- Portuondo, L. (2018). “*Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*”. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo\\_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prettytal, R. (2021). Talent management literature review. *Journal of Human Resource, 1*(1), 43-48. <https://ojs.uph.edu/index.php/FF/article/view/3804/pdf>
- RAE. (s.f.). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]*. RAE: <https://dle.rae.es/utilidad>
- RAE. (s.f.). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]*. RAE: <https://dle.rae.es/productivo>
- RAE. (s.f.). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]*. RAE: <https://dle.rae.es/negligencia>
- Ramírez, I., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica, 30*(6), 167-176. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Real Academia Española. (RAE, s.f.). *Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]*. <https://dle.rae.es/programar>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20652069006>
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*(87), 79-101. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Rodríguez-Sánchez, J., & Calcerrada-Serrano, S. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. *Revista ESPACIOS*, 41(3), 18-31. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rojas, J., Cespedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco – 2015. *Balance's. Tingo María*, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista ESPACIOS*, 39(6), 11-25.
- Ruiz, I., Ruiz, A., & Martinez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección de personal administrativo*. Guayaquil: CompAs.
- Sheihaki, M., Nowrouzi, E., & Ahmadzadeh, M. (2016). The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6), 226-230. doi:<http://dx.doi.org/10.5539/ijef.v8n6p226>
- Sopiah, S., Kurniawan, D., Nora, E., & Narmaditya, B. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *Journal of Asian Finance. Economics and Business*, 7(7), 335 – 341. <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202020952022509.pdf>
- Suliman, A. (2019). Talent management, employee recognition and performance in the research institutions. *Studies in Business and Economics*, 14(1), 127-140. <https://sciendo.com/pdf/10.2478/sbe-2019-0010>

- Vallejo, v., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM*, 145-168.  
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6741945>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Cubana Salud Pública*, 43(4), 648-649.  
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/906/948>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

**“Proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021”**

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Técnica e Instrumentos</b>
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Identificar la relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La relación entre el proceso de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> La relación entre la planificación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.</p> <p>La relación entre el reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.</p> <p>La relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021?</p>	<p>Definir la relación entre la formación y desarrollo de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.</p> <p>Contrastar la relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.</p>	<p>la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.</p> <p>La relación entre la evaluación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021 es significativa.</p>	
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>VARIABLES Y DIMENSIONES</b>	
<p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental, de corte transversal</p> <p><b>Tipo de estudio:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p>	<p>Tanto la población y la muestra, estará conformada por 53 trabajadores de la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público.</p>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
		Gestión del talento humano	Planificación
			Reclutamiento y selección
			Formación y desarrollo
		Desempeño laboral	Evaluación
			Rendimiento en la tarea
			Comportamientos contraproducentes
			Rendimiento en el contexto

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Proceso de gestión del talento humano

Estimado, esperamos su colaboración para el desarrollo de la presente investigación cuya finalidad consiste en identificar el proceso de gestión del talento humano en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

Marque la respuesta que se ajuste a su apreciación. Recuerde que no existen respuestas ni buenas ni malas.

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

N°	Proceso de gestión de talento humano	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Planificación</b>					
1	Se realiza una evaluación del personal actual.					
2	Se reconocen las deficiencias en el personal que impiden el cumplimiento de las metas y se diseñan requerimientos de nuevo personal.					
3	Se dispone de un perfil laboral de acuerdo con el puesto asignado.					
4	Se programan las fechas en que se desarrollarán las etapas del proceso de selección.					
	<b>Reclutamiento y selección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Se difunde la convocatoria de personal por distintos medios: impresos (periódicos) y en línea (páginas web, redes sociales, etc.).					
6	El acceso a la información para postular al puesto de trabajo es sencillo.					
7	Los requisitos solicitados para postular al puesto convocado los califico como precisos y apropiados.					
8	Las pruebas empleadas a fin de medir los conocimientos y la formación técnica o profesional de los postulantes son pertinentes.					
9	La entrevista realizada para estudiar el comportamiento, las actitudes y reacciones fue fluida y conveniente.					

10	Durante la inducción, se proporciona la información útil acerca de la institución, el puesto a desempeñar y demás pormenores como el salario, los beneficios laborales, etc.					
	<b>Formación y desarrollo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11	Las capacitaciones brindadas se ajustan a las necesidades de los trabajadores.					
12	Durante las capacitaciones, no se genera la impresión de que sean improvisadas.					
13	Se invierte lo suficiente para ofrecer una capacitación óptima a los trabajadores.					
14	En las capacitaciones, se adquieren aprendizajes que son directamente aplicables a la labor que se lleva a cabo en la institución.					
15	Las capacitaciones contribuyen con mi desarrollo técnico o profesional.					
	<b>Evaluación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	El compromiso de los colaboradores en la empresa es notable.					
17	La identificación de los compañeros al participar de las actividades laborales refleja su orgullo de trabajar en la institución.					
18	La coordinación con los demás colaboradores permite que se alcancen los objetivos propuestos.					
19	Mi perfil profesional se adecúa al puesto que ocupo o labor que realiza.					
20	El puesto que ocupo o la labor que realizo, me permite ser productivo dentro de la institución.					

**¡Gracias por su participación!**

### Cuestionario de Desempeño laboral

Estimado, esperamos su colaboración para el desarrollo de la presente investigación cuya finalidad consiste en identificar el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021.

Marque la respuesta que se ajuste a su apreciación. Recuerde que no existen respuestas ni buenas ni malas.

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

N°	Desempeño laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Rendimiento en la tarea</b>					
1	Efectúo las tareas que me son asignadas en el tiempo determinado.					
2	Muestro proactividad en mi trabajo pues no espero que me indiquen qué hacer.					
3	Aporto mi creatividad ya que brindo ideas innovadoras.					
4	Ante un problema fortuito, puedo adaptarme y resolverlo satisfactoriamente.					
5	Planifico mis actividades laborales para ser eficiente.					
	<b>Comportamientos contraproducentes</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	No soy impuntual con mi horario de trabajo.					
7	No falto a las reuniones convocadas por la institución.					
8	No contesto tardíamente los mensajes y/o llamadas que se vinculen a mi trabajo.					
9	No pierdo la calma en el trato con mis supervisores y mis compañeros de trabajo.					
	<b>Rendimiento en el contexto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	Mantengo una comunicación eficaz con mis compañeros de trabajo.					
11	Existe liderazgo en los equipos de trabajo al momento de emprender una tarea.					

12	Mis compañeros de trabajo me ofrecen su apoyo cuando tengo dificultades laborales.					
13	Procuro participar en las conversaciones laborales y en la toma de decisiones.					
14	El ambiente laboral se caracteriza por ser seguro.					
15	Puedo cumplir con mi trabajo porque dispongo de los recursos requeridos que me son brindados por la institución.					
16	El clima laboral es ameno, respetuoso y empático.					

**¡Gracias por su participación!**

### Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karla Patricia  
 1.2 Grado académico: Maestro  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo  
 1.4 Título de la Investigación: "Proceso de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021"  
 1.5 Autor del instrumento: Nicole Linarez Balverde  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						950%
TOTAL (PROMEDIO)						95

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19

VALORACION CUALITATIVA: APROBADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es consistente y puede ser aplicado.

Lugar y fecha: Chepén, 01 de diciembre 2021


  
 Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro  
 Seillo personal y firma

DNI: 18216268

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Pereyra Gonzales Tony Venancio  
 1.2. **Grado académico:** Maestría  
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** Coordinador – Universidad César Vallejo  
 1.4. **Título de la Investigación:** “Proceso de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021”  
 1.5. **Autor del instrumento:** Nicole Linarez Balverde  
 1.6. **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura  
 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
11. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
13. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
15. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
17. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95
18. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
19. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
20. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						950%
TOTAL (PROMEDIO)						95

**VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19**

**VALORACION CUALITATIVA: Se considera apropiado para su aplicación**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable**

Moyobamba, 02 noviembre de 2021

  
 M<sup>o</sup>. Tony Venancio Pereyra Gonzales  
 CLAP 12857

DNI: 0539092

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MAURO TRIGOZO PAREDES  
 1.2. Grado académico: MAGÍSTER  
 1.3. Cargo e institución donde labora: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTIN – TARAPOTO  
 1.4. Título de la Investigación: “Proceso de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora N°009 – Gerencia Administrativa de Amazonas del Ministerio Público, 2021”  
 1.5. Autor del instrumento: Nicole Linarez Balverde  
 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura  
 1.7. Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
21. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80	
22. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90
23. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				80	
24. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
25. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				80	
26. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80	
27. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				80	
28. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				80	
29. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
30. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				80	
SUB TOTAL					560	270
TOTAL (PROMEDIO)						83.0

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16.60

VALORACION CUALITATIVA: APROBADO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO VALIDADO, SI ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN

TARAPOTO, 02 DE DICIEMBRE 2021



  
 Lic. Mg. Mauro Trigozo Paredes  
 RUC. CLAD N° 07129

Posfirma  
DNI: 18216268