



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los
trabajadores en una unidad militar. Año 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Público

AUTOR:

Cuzcano Rojas, Jhonny Jose (orcid.org/0000-0001-7074-4935)

ASESORES:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz (orcid.org/0000-0002-1629-1776)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CALLAO – PERÚ
2022**

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicado especialmente a mi esposa y mi hija por el apoyo incondicional que me brindaron en el transcurso de este camino siempre fue constante y sus motivaciones fueron justas y necesarias

AGRADECIMIENTO

Gracias a los profesores de la Universidad César Vallejo, por todas sus enseñanzas y por el tiempo que dedican a sus estudiantes.

Un agradecimiento muy especial al Dr. Mori Paredes Manuel Alberto, nuestro asesor, quien nos ha brindado toda su sabiduría y conocimiento en cada clase, por toda su paciencia al explicarnos y la confianza que siempre ha tenido en nosotros, lo cual nos ha ayudado a dar lo mejor y poder lograr nuestro objetivo

Índice de Contenidos

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de graficos.....	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	6
3.2. Variables y operacionalización.....	7
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	8
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	9
3.5. Procedimientos.....	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos éticos	10
IV. RESULTADOS.....	11
V. DISCUSIÓN	12
VI. CONCLUSIONES.....	18
VII. RECOMENDACIONES.....	20
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS	31

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 distribución de población de una unidad militar</i>	9
<i>Tabla 2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE</i>	3
<i>Tabla 3 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DEPENDIENTE</i>	4
<i>Tabla 4 Matriz metodológica</i>	5
<i>Tabla 5 Análisis Estadístico Descriptivo de la Información</i>	27
<i>Tabla 6 Estadísticas de Fiabilidad</i>	27
<i>Tabla 7 Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación.</i>	27
<i>Tabla 8 Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación</i>	29
<i>Tabla 9 Estadísticas de escala de la presente investigación</i>	30
<i>Tabla 10 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra</i>	31
<i>Tabla 11 correlaciones para ambas variables</i>	32
<i>Tabla 12 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</i>	32
<i>Tabla 13 Correlación entre la variable dependiente y la primera dimensión</i>	33
<i>Tabla 14 Correlación entre la variable dependiente y la segunda dimensión</i>	34
<i>Tabla 15 Correlación entre la variable dependiente y la tercera dimensión</i>	34
<i>Tabla 16 Estadística descriptiva de las variables en investigación</i>	35
<i>Tabla 17 Estadístico descriptivo de las dimensiones</i>	35
<i>Tabla 18 Estadístico descriptivo de las dimensiones</i>	36
<i>Tabla 19 Estadístico descriptivo</i>	36
<i>Tabla 20 Presupuesto contratación del personal</i>	37
<i>Tabla 21 Convocatorias apropiadas para la selección del personal.</i>	38
<i>Tabla 22 La contratación y el requerimiento de servicio</i>	39
<i>Tabla 23 El reclutamiento y los beneficios</i>	40
<i>Tabla 24 La Entrevista y la Selección del Personal</i>	41
<i>Tabla 25 La capacidad del candidato</i>	42
<i>Tabla 26 Los programas o concursos para el personal</i>	43
<i>Tabla 27 El presupuesto para capacitación del personal</i>	44

<i>Tabla 28 La capacitación y los conocimientos laborales</i>	45
<i>Tabla 29 La colaboración de los trabajadores en trabajo en equipo.</i>	46
<i>Tabla 30 La socialización laboral interna.</i>	47
<i>Tabla 31 El liderazgo y los objetivos propuestos.</i>	48
<i>Tabla 32 El conocimiento laboral</i>	49
<i>Tabla 33 La puntualidad y el rendimiento laboral.</i>	50
<i>Tabla 34 Las decisiones laborales de los trabajadores.</i>	51
<i>Tabla 35 La responsabilidad y el rendimiento de sus labores</i>	52
<i>Tabla 36 La iniciativa para la calidad de vida</i>	53
<i>Tabla 37 El esfuerzo laboral y la compensación.</i>	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Figura 1 Presupuesto de contratación del personal</i>	37
<i>Figura 2 Convocatorias apropiadas para la selección del personal.</i>	38
<i>Figura 3 La contratación y el requerimiento de servicio</i>	39
<i>Figura 4 El reclutamiento y los beneficios</i>	40
<i>Figura 5 La Entrevista y la Selección del Personal</i>	41
<i>Figura 6 La capacidad del candidato</i>	42
<i>Figura 7 Los programas o concursos para el personal</i>	43
<i>Figura 8 El presupuesto para capacitación del personal</i>	44
<i>Figura 9 La capacitación y los conocimientos laborales</i>	45
<i>Figura 10 La capacitación y los conocimientos laborales</i>	46
<i>Figura 11 La socialización laboral interna.</i>	47
<i>Figura 12 El liderazgo y los objetivos propuestos</i>	48
<i>Figura 13 El conocimiento laboral</i>	49
<i>Figura 14 La puntualidad y el rendimiento laboral.</i>	50
<i>Figura 15 Las decisiones laborales de los trabajadores</i>	51
<i>Figura 16 La responsabilidad y el rendimiento de sus labores</i>	53
<i>Figura 17 La iniciativa para la calidad de vida</i>	54
<i>Figura 18 El esfuerzo laboral y la compensación</i>	55

RESUMEN

El presente trabajo de tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad militar en el año 2021, con la finalidad de poder establecer si la relación es significativa y poder dar propuestas de solución.

La metodología fue tipo básica, el diseño no experimental - correlacional, la muestra estuvo conformada por 61 trabajadores los cuales fueron para poder determinar el la relación entre gestión de talento humano t el desempeño laboral, se utilizó la técnica de encuesta para recabar datos sobre las variables, se determinó la confiabilidad dando como resultado el 0.910 indicando una relación significativa y alta, de la muestra encuestada, existe correlación directa y perfecta entre el Reclutamiento de la Gestión de Talento Humano con Desempeño Laboral equivalente un 69.3% siendo asociación estadísticamente significativa con un p-value de $0.00 > 0.005$.

Palabras clave: gestión de talento humano, selección de personal, capacitación.

ABSTRACT

The objective of this thesis work was to determine the relationship between the management of human talent and the job performance of the workers of the military unit in the year 2021, in order to be able to establish if the relationship is significant and to be able to give solution proposals.

The methodology was basic type, the non-experimental - correlational design, the sample consisted of 61 workers who were to determine the relationship between human talent management and job performance, the survey technique was used to collect data on the variables, reliability was determined, resulting in 0.910 indicating a significant and high relationship, of the sample surveyed, there is a direct and perfect correlation between the Recruitment of Human Talent Management with Labor Performance equivalent to 69.3%, being a statistically significant association with a p-value of $0.00 > 0.005$.

Keywords: human talent management, personnel selection, training.

I. INTRODUCCIÓN

Globalmente, los cambios del mundo contemporáneo han afectado la administración de recursos humanos; porque las empresas se dieron cuenta que el ser humano es un elemento vital, ahora los trabajadores asalariados son colaboradores, creando la gerencia del talento humano. Chiavenato (2009).

Además, en las empresas los gerentes tienen el deber de fijar metas sustanciales para que los colaboradores no estén satisfechos con su desempeño y busquen mejorar, lo que redundará en un mayor compromiso con las metas de la empresa. Newstron (2011).

De manera similar, el valor que un empleado aporta a una organización es el resultado de su trabajo contribuyendo a la eficacia de la organización. Palací (2005).

A nivel nacional, la gestión del talento se construye utilizando estrategias, herramientas y modelos adecuados para su organización. Córdor (2017).

Además, las organizaciones se esfuerzan por mejorar la administración del recurso humano; con el fin de lograr los objetivos de la organización. No obstante, a un gran porcentaje de personas no les interesa tener un buen ambiente de trabajo con incentivos. Crisóstomo (2018).

Directiva N° 013/DIPERE/SDDPByGSST/A-5. b/02.00 se refiere a los métodos y herramientas del ambiente de trabajo militar peruano, basados en procedimientos que permitan establecer ambientes de trabajo óptimos y promuevan un mejor desempeño y eficacia de los empleados.

El problema general es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados de las unidades militares en el 2021?

También detalla cuestiones: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los empleados en una unidad militar en el 2021?, ¿Cuál es la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los empleados en una unidad militar en el 2021? ¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral de los empleados en una unidad militar en el 2021?

La finalidad de este estudio es determinar de las unidades militares en la relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en una unidad militar en el 2021.

Base teórica, proporcionando explicaciones teóricas para las variables de investigación identificadas Determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral, como base para estudios posteriores.

Justificar la investigación fáctica, de gestión del talento y desempeño humano aplicada en una unidad militar, brinda resultados que brindan una solución a un problema del mundo real, y estos resultados se traducen en recomendaciones, las cuales mejorarán tanto a la organización como a su personal.

Justificación metodológica. Las herramientas miden cada variable de forma independiente y luego miden la relación entre ellas, por lo que en este puesto de trabajo se medirá la gestión del talento para saber cómo lo ve la gerencia en relación con la productividad del personal y de los empleados. Los instrumentos se presentarán de acuerdo con estrictos criterios de diseño, criterios de confiabilidad y contenido, así como criterios del jurado, además de un proceso de confiabilidad.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los empleados en una unidad militar en el 2021.

De igual manera, Objetivo Específico: Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño de los empleados de una unidad militar en el 2021. Identificar la relación que existe entre el reclutamiento y la productividad del personal en una unidad militar en el 2021. Determinar la relación que existe entre la formación y el desempeño laboral de los empleados de la unidad militar 2021.

Hipótesis general: Existe una relación entre la gestión del talento y la productividad laboral de las unidades militares en 2021.

Asimismo, la Hipótesis Específica: Existe una relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los empleados de una unidad militar en 2021. Existe una relación entre el reclutamiento y la productividad laboral de los empleados en unidades militares equipo 2021 Existe una relación entre la capacitación y la productividad de los empleados en unidades militares 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo cubre los conceptos básicos, la teoría y las definiciones de variables y medidas. Además, varios autores apoyan la investigación en curso. Esto se debe a que, como se detalla a continuación, el estudio utilizó variables similares y esta es la base de este estudio.

A nivel nacional, Apaza (2021), apporto lo siguiente:

Determinación la conexión que existe entre la gestión del recurso humano y el rendimiento de los empleados en el Municipio de Socabaya Arequipa. Su método fue cuantitativo, no empírico y correlacional. Trabajo con 86 empleados que conformaron su muestra. Como resultado, la gestión del talento fue diagnosticada como moderada (76,7%) y la segunda variable también fue moderada (81,4%). Así, se puede concluir que el rendimiento laboral de los empleados de la comuna encuestada se encuentra en un nivel medio. Al brindarle a tus empleados la oportunidad de mejorar su trabajo, puedes aumentar su eficiencia, pero eso depende del trabajo realizado en base a sus acciones y los resultados obtenidos.

De igual forma, el aporte que desarrollo Palomino (2019):

Su estudio fue descriptivo y analítico, con una muestra de 106 empleados, concluyendo que hay una correlación positiva a través de, los puestos analizados en el estudio y el valor de los empleados Liderazgo bidireccional, coeficiente Rho de 1000, dos El valor crítico lateral de 0,000 es inferior a 0,05, también existe una relación moderadamente positiva entre la capacidad humana y el compromiso a largo plazo.

Asimismo, contamos con el desarrollo de la investigación de la Condori (2018):

El propósito del estudio fue investigar el alcance de la conexión entre la administración del talento humano y la productividad laboral en la ciudad de Puno. La investigación es cuantitativo, no correlacionado experimentalmente, se muestrean 46 trabajadores. Como resultado, el 34,8% de los empleados dijeron haber experimentado repetidamente una mala gestión en sus organizaciones, esto se debió a que los altos funcionarios condenaron a los empleados por tener un

ganador. Antes de que lleguen, comience a reclutar. Se encontró que existe una correlación de cálculo medio de 0,528 con las variables de desempeño laboral.

Cabe precisar que la Directiva No. 013/DIPERE/SDDPByGSST/A-5.b/02.00 es la norma aplicada a la metodología e instrumentos de Clima Laboral en el Ejército Peruano, basada en procedimientos que permitan establecer un clima laboral óptimo y promover un mejor desempeño y eficiencia en el desempeño de sus actividades laborales en personal militar y civil. Asimismo, la Directiva N.º 088-17 CCFFAA/OGA/RRHH, la cual regula la manera de evaluación de desempeño del personal civil del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

(Oscoco, 2015), apporto lo siguiente:

Su estudio tuvo como finalidad medir cómo se gestiona el talento y los resultados laborales en las respectivas instituciones; En el contexto de este estudio, se le preguntó a 35 empleados de la ciudad de Pacucha (Andahuaylas) para comprender cuánto valoran la administración de recursos humanos, así también evaluar el resultado de la encuesta. Obteniendo con la aplicación SPSS 21, el porcentaje de 48,6 % y el índice de la correlación de Spearman indicaron que la municipalidad realiza planificación de la fuerza laboral, mientras que el 45,7 % de los encuestados indicó que a veces implementa la planificación de la fuerza laboral. En cuanto al análisis del desempeño empresarial, se generó los siguientes resultados: el 34,4% de las personas encuestadas mostrando un desempeño normal, lo cual es un factor importante para apoyar y acompañar a sus gerentes regionales y directores de RRHH. El índice de la correlación de Rho Spearman es de 0,552, lo que indica que la conexión entre las variables en este estudio es muy débil.

Registrado internacionalmente en Colombia se encuentra un estudio de Ramírez (2019) quien concluyó que: La administración del talento humano es una estrategia para fortalecer procesos que conlleven al desarrollo y cumplimiento de las empresas, motivando y capacitando al personal.

Asimismo, García A. (2013), concluyo lo siguiente:

La administración del recurso humano según rubro y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos y de servicios del Instituto de Educación Superior, Universidad Tecnológica del Estado Carchi Tulcán - Ecuador; concluyo

que la gestión del talento de la organización no estaba organizada de acuerdo con la mejora de los recursos humanos; Durante la entrevista se constató la falta de un departamento de recursos humanos con medios técnicos. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de forma técnica con el uso de herramientas que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes del candidato, seleccionando así al mejor candidato. Dado que esta es la elección discrecional del empleado, el 64% de los empleados participantes dijo esto.

Además, Muñoz, Ochoa y Ruiz (2017), ha desarrollado la siguiente tesis:

“El caso de la administración del talento humano en el trabajo de los trabajadores de Panadería Castillo en la ciudad de Estelí en el semestre del 2016”, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua – Managua, con el propósito de realizar un estudio de grado en gestión empresarial, que tiene como objetivo analizar la aplicación de la gestión del talento humano para desarrollar la productividad de los trabajadores de la Panadería Castillo en la ciudad de Estelí; se realizó mediante un diseño no empírico de tipo descriptivo explicativo sobre una muestra de 26 trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según el CONCYTEC el tipo de investigación es básica con enfoque cuantitativo.

Tamayo (2007) Es la confrontación de la teoría con un conjunto de hipótesis, las cuales deben tener una muestra aleatoria o discriminante, pero son representativas de una población. Musalli (2022) dijo: El estudio utilizará el tipo de datos de orden cuántico para recolectar los datos o información necesaria para la investigación, por estas características, su método es cuantitativo porque ocurren los fenómenos los cuales serán observados sistemáticamente como estrategia para la información posterior. recopilarlos de manera estructurada y convertirlos en estadísticas utilizando herramientas computacionales y matemáticas como herramientas.

3.1.2. Diseño de investigación

- Toro y Parra (2010) definen: Un diseño no experimental es cuando los sujetos de investigación no pueden ser controlados, manipulados o alterados, sino que solo observan fenómenos en su entorno real, con el fin de describir y analizar su frecuencia, correlación o magnitud.
- Sampieri (2014) afirma: Los estudios de correlación buscan comprender el grado de la magnitud o asociación que pueden tener las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de Talento Humano

- **Definición conceptual:** Es un conjunto de métodos proporcionado por el departamento de Recursos Humanos, involucrados en la captación de nuevos empleados y la retención de los antiguos. Chiavenato (2009).
- **Definición operacional:** Es un conjunto de normas y prácticas para la gestión de puestos directivos que involucren personas o recursos humanos.
- **Indicadores:** Se han recopilado los siguientes indicadores; costos de reclutamiento, llamadas telefónicas, horas trabajadas, satisfacción de candidatos, entrevistas, evaluaciones, presupuestos, programas y conocimiento.
- **Escala de medición:** Para definir este ítem, se considera conveniente este tipo de estudio al seguir una escala ordinal.

Variable 2: Desempeño Laboral

- **Definición conceptual:** Consiste en la evaluación que determina si una persona está haciendo un buen trabajo o no. Se optiene bajo el estudio académico como parte de la psicología industrial y organizacional y también como parte de la gestión de recursos humanos. Chiavenato (2002).
- **Definición operacional:** Esta es la importancia (eficacia) con la que los empleados de una organización o empresa trabajan para asegurar sus puestos de trabajo; los empleados realizan el trabajo con satisfacción.

- **Indicadores:** En este estudio, pudimos recopilar las siguientes métricas principales, como colaboración, comunicación, liderazgo, conocimiento, puntualidad, toma de decisiones, iniciativa y reconocimiento.
- **Escala de medición:** Es conveniente definir este ítem para que este tipo de estudio encaje en una escala ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Podemos entender que es el número total de individuos considerados para ser analizados en el estudio y miembros de la población con características similares. Sampieri (2014). La población incluye 72 empleados de una unidad militar dependiente del Cuartel General de Derecho Personal Militar.

- **Criterios de inclusión:** Viene ser Todo el personal militar y civil de una unidad militar es el jefe de la legislación de personal.
- **Criterios de exclusión:** Los empleados senior fueron despedidos. Para esta investigación se realizó una unidad militar (comando del ejército), conformada por varios departamentos y un cuartel general, en este caso se seleccionó la población del Cuartel General de Ley, comprende únicamente 72 efectivos para militares y civiles.

3.3.2. Muestra: Se entiende que es parte representativa de la población, es una colección de elementos de población, es decir, un subconjunto de datos pertenecientes a los habitantes. Levin & Rubin (1996). Esta muestra fue estratificada aleatoriamente para este puesto, se considera población general la Comandancia de las Fuerzas Armadas

01 Jefe de Estado Mayor, 09 oficiales, 23 técnicos, 19 suboficiales y 20 empleados civiles, muestra probabilística aleatoria.

Tabla 1 distribución de población de una unidad militar

Fuente: Elaboración propia

3.3.3. Muestreo: (López, 2010) Es la selección de la muestra que se realiza en una única etapa, directamente y sin reemplazamientos, eso se

Tipo de Trabajador	N° Trabajador	Proporcionalidad	Tamaño de la Muestra
Jefe Jefatura	1	0.0139	1
Personal Oficiales	9	0.1250	8
Personal Técnicos	23	0.3194	19
Personal Suboficiales	19	0.2639	16
Personal Civil	20	0.2778	17
TOTAL	72	1	61

conoce como muestreo aleatorio simple.

3.3.4. Unidad de Análisis: Personal militar y civil de la Jefatura de Derecho del Personal (Unidad Militar).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Estos son métodos utilizados para recopilar información, como observaciones, encuestas y entrevistas. Hernández, (2018). Estas encuestas se realizaron de manera virtual utilizando un formulario de 18 preguntas para el personal militar y los empleados civiles que trabajan en la Oficina de Abogados Individuales (unidades militares).

El cuestionario incluirá preguntas razonables y estará escrito en un lenguaje sencillo de forma sencilla y comprensible. Toro y Parra (2010). El personal respondió a la encuesta.

3.5. Procedimientos

Para realizar a cabo este proceso de investigación, se obtuvo el requerimiento del consentimiento del jefe de Recursos Humanos, luego el consentimiento de los militares para crear un grupo en WhatsApp y así enviar un enlace a la encuesta, para no interrumpir el tiempo de trabajo. De esta forma, es posible obtener resultados que determinen la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, sin olvidar que el grupo de WhatsApp se crea con el consentimiento previo de los participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Para este trabajo se realizó el método el alfa de Cronbach, y luego un análisis sistemático de datos mediante un programa SSPS dedicado para recolectar los datos obtenidos, se utilizó muestra de Excel, se midieron las medidas de frecuencia relativa, media y frecuencia relativa, varianza, coeficiente de varianza y desviación estándar, obtenido de ellos.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos establecidos por la Universidad Cesar Vallejos, se siguieron todas las recomendaciones y parámetros descritos para ser consecuente con lo planteado en este trabajo de investigación y para poder realizarlo adecuadamente se realizó con la ayuda de Turnitin. Citas biográficas de programas y autores con estándares establecidos.

IV. RESULTADOS

- Tenemos una correlación directa entre la gestión del talento y el desempeño obteniendo un 74,7%; Esta relación es estadísticamente significativa.
- La primera hipótesis concreta: Existe una correlación directa y excelente entre la contratación de gestión del talento y el desempeño laboral del 69,3% y esta relación es estadísticamente significativa.
- La segunda hipótesis específica es que existe una correlación directa y completa con la selección de gerentes de talento y el desempeño laboral, equivalente al 55,8%. Esta asociación es estadísticamente significativa
- Una tercera hipótesis específica es que existe una correlación directa y perfecta entre la formación en gestión del talento y el desempeño laboral en un 58,3%. Esta asociación es estadísticamente muy significativa.

V. DISCUSIÓN

En este rubro mostraremos los resultados para realizar la controversia final del análisis de los problemas, objetivos específicos, metodología, resultados de la tesis, recomendaciones y deducción de los distintos autores que se muestra a continuación:

Es de precisar, que la herramienta utilizada esta conformada por dieciocho preguntas que integran el cuestionario, cada pregunta consta de cinco alternativas de respuestas cerradas, las cuales se realizaron de manera virtual y fueron resueltas por la muestra la cual está conformada por 72 personas, dando el siguiente resultado, el cual fue comparado, de la siguiente manera:

- Al momento de analizar este estudio se advirtió que, la correlación es directamente proporcional y completa entre la administración del talento y el desenvolvimiento laboral; utilizando la hipótesis común y obteniendo el 74,7%. Además, en base a los resultados, se procedió a contrastar con otros investigadores, los cuales deben haber usado las mismas variables del estudio y asimismo buscaron la correlación que pueda existir entre ellas, pudiendo notar que muchos coinciden con nuestros resultados reflejados, por ejemplo; Moreno (2018), en su investigación concluye que contribuye de manera buena y directamente proporcional al desenvolvimiento laboral de los empleados y el progreso laboral, esto debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05. Por otro lado, Estela (2018), en su investigación concluyo que hay una relación directa entre la administración del talento humano y el desenvolvimiento laboral. También coincidimos con

Rojas (2018), en su trabajo de investigación, aplicó un cuestionario y del resultado demostró que hay una relación relevante entre la gestión del talento humano y el desenvolvimiento laboral. Asimismo, Aldonates (2017) en su trabajo de investigación, demostró que el desarrollo del personal tiene una conexión positiva con el desenvolvimiento de los empleados, de acuerdo el indicador de Spearman de 0.712. Por otro lado, Sosa (2016) en su conclusión expuso que existe una correlación relevante entre la administración del talento humano y el desenvolvimiento laboral. Además, Nolberto (2017), obtuvo resultados similares al nuestro; porque su análisis obtuvo el indicador de Spearman de 0.819, además, se demostró que hay una correlación elevada superior, relacionadas con las ellas. Por último, Arizaga (2019), indica que el comportamiento del personal tiene una relación directa con el rendimiento de la gestión de la administración recursos humano, dado que, el grado de significancia es 0,01. De esta forma, podemos determinar que la eficiencia de los trabajadores de la ciudad es media.

- Del análisis se advirtió que la correlación es directamente proporcional y completa entre la contratación y el actuar de la administración del talento humano. Esta relación es estadísticamente elevada y significativa, por lo que concuerda con un estudio realizado los siguientes autores, Peralta (2018), quien demostró que el desenvolvimiento de los empleados y la selección y contratación, es directa, confirmando esta hipótesis, mostrando que las variables de elección y contratación y de desenvolvimiento laboral son dependientes y discretamente positivas; debido al coeficiente de Kendall.

0.404. Asimismo, Cárdenas (2021), en su trabajo de investigación concluye que el método de elección de personas influye directamente proporcional con el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, porque la significación asintótica no supera el 0.05. Además, Sal y R. (2018) también logró demostró que hay un nivel de incidencia positiva con la elección del personal en la administración del talento humano y el desenvolviendo de los empleados, obteniéndose un valor del 0,964 y $< a 0.05$. Es de precisar que, Valentín (2017) indico que el nivel de influencia de la incorporación de personas sobre el desenvolvimiento laboral es directamente proporcional y positiva, según su índice de $P=0.000$ menor 0.05. Otro resultado similar es de Orozco (2018), concluye que la captación del personal y el desenvolvimiento laboral de los empleados es positiva, según el valor Rho de 0,480. Por último, Ayala (2020), concluye que los métodos de elección y retención del personal influye positivamente en el desenvolvimiento laboral de los empleados, esto se concluyó al analizar el índice de correlación rho Spearman (0.812), siendo la correlación positiva. Por lo que, si se mejora los diseños y métodos de elección y detención de los empleados, mejorando el desenvolviendo laboral.

- Del estudio se encontró una conexión directa y completa con la contratación y el desenvolvimiento de la gestión del talento. Esta relación es significativa y comparando con estos autores, determinamos lo siguiente; Oscoco (2015), Indico que, según el resultado de rho Sperman, y el coeficiente encontrado = 0,0552, que la correlación es positiva. Asimismo, Delgado (2016) demostró en sus resultados que, los encargados del establecimiento de salud, realizan

capacitaciones y actividades que de alguna manera incentivaron el desempeño de sus trabajadores, generando un mejor orden y distribución de actividades, con el fin de cubrir las expectativas de sus superiores y un trabajo más eficiente.

- El análisis realizado dentro del estudio actual demostró una conexión directamente proporcional y completa con el empleo de la administración del recurso humano y el desenvolvimiento laboral, específicamente asumiendo una equivalencia del 58,3%. Esta correlación es bastante significativa. Además, las organizaciones deben preocuparse por el desempeño de los empleados, en sus distintas actividades; como en las tareas o puestos en los que fueron asignados. Asimismo, los líderes de las empresas, también deben preocuparse por el desarrollo personal de cada individuo, este resultó ser un factor importante del presente estudio, ya que el comportamiento de los empleados indicó comodidad en su centro de trabajo. Otro resultado similar es de, Valeriano (2017) donde concluyo en su investigación, que el uso eficiente de la administración del talento humano en instituciones públicas, adolece de capacitación. Debiendo, establecerse capacitación según cada perfil profesional o técnico. Precisa que, las entidades públicas deben usar la reingeniería para mejorar su administración, comenzando por capacitación a los empleados, con la finalidad de no proporcionar servicios ineficientes al público. Asencios (2017) en su trabajo de investigación concluyen que la administración del talento humano se relaciona positivamente moderada con el desenvolvimiento laboral. Por otro lado, Nolberto (2017), según su

resultado obtuvo la investigación dio a conocer el indicador de Spearman del 0.819, demostraron que hay una conexión directa con la administración de recurso humano y desenvolvimiento laboral. Otros resultados son de Quijano y Sa (2016), en el resultado de su investigación demostrando que hay una conexión entre la elección de los empleados y basándose en la dimensión, proceso, instrumento y técnica empleada, procesos, instrumento y técnicas, y la elección del personal y basándose en el proceso, instrumento y técnicas, de la elección de personal. Dando como resultado un indicador positivo medio de ,687 según Pearson, generando una hipótesis nula y aceptada la H1". Otros resultados similares obtenidos, son de Inca (2015), por el cual demostró que el coeficiente de correlación de Spearman, es el valor de 0,819. Concluyendo que hay una correlación superior alta con la administración del Talento Humano y el desenvolvimiento laboral. También coinciden con los resultados obtenidos por Rojas y, Vílchez (2018), los cuales realizaron una encuesta con preguntas cerradas y con opción múltiple, esto se realizó a 50 empleados quienes integran la muestra, al analizar los resultados de la encuesta, se advirtió que hay una relación significativa superior entre la administración del talento humano y el desenvolvimiento laboral, por lo que se relacionan directamente.

- Además, nuestros resultados fueron confirmados también por Guillermo (2015), quien, en su trabajo de investigación, concluyó que la administración del Talento Humano, incide positivamente con el desenvolvimiento de los empleados, las instituciones y cualesquier

organizaciones públicas o privada. Con el fin de que las personas, contribuyan con su eficacia, por lo que aumentar los recursos para invertir en la capacitación e incentivos del capital humano, genera en consecuencia la eficiencia de la institución, debido a que el público siente la carencia de empeño del empleado y podrá de la misma manera sentir el cambio hacia una mejora constante por parte de este.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El objetivo general es determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, por lo que se afirma según al resultado de la encuestada realizada, que hay una correlación directa y perfecta con la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral correspondiente al 69.3% Asociación estadísticamente más significativa con un valor p de $0.00 > 0.005$.

Segunda: De igual forma, la hipótesis nula es rechazada porque se confirma la normalidad entre la variable 1 (gestión del talento humano), el aspecto 2 (calidad de vida laboral) y la variable 2 (productividad laboral), porque su nivel de significancia es de 0.105, el cual es superior al $p < 0,05$. Por lo que genera la aceptación de la hipótesis alternativa.

Tercera: Consta de 09 preguntas la primera variable, incluyendo 3 parámetros: reclutamiento, selección de personal y capacitación. Por tanto, al analizar específicamente la primera hipótesis: tenemos un equipo de gestión del talento que está reclutando con una productividad laboral equivalente al 69,3%, esta relación es muy significativa estadísticamente. Asociación moderadamente activa.

Cuarta: Para la tarea específica 02, se puede decir que hay una correlación directa y muy estrecha con la contratación de gestores de talento y el desempeño laboral, representando un 55,8%, esta relación es

estadísticamente significativa alta, con p-valor de $0,00 > 0,05$ Aceptar alternativa hipótesis.

Quinta: Finalmente, podemos concluir que hay una correlación directa y excelente con el potencial de gestión del talento y el desempeño laboral, en un 58,3%, esta relación es estadísticamente significativa con el valor del dinero, el valor de p es $0,00 > 0,05$. Aceptar hipótesis alternativa.

VII. RECOMENDACIONES

En esta parte de la tesis escribiremos algunas recomendaciones respecto al trabajo de investigación realizado; quienes aportarán no sólo los resultados obtenidos sino también la experiencia obtenida:

Primero: La gestión del talento del personal debe ser más humana, es decir, no solo debe corresponder a la cadena de actividad teóricamente creada, sino que también debe tener contactos más humanizados con los empleados, porque al revisar los resultados, estos no están. El proceso es el único factor que afecta el funcionamiento de la institución.

Segundo: Mejorar los estándares o políticas de dotación de personal y desempeño, no solo para los empleados sino también para los usuarios y el público que visita la organización, ya que los usuarios del servicio brindado por la organización ocasionalmente notan cambios en el personal, como consecuencia provoca que los usuarios piensen o se sientan inseguros sobre el servicio que están recibiendo.

Tercero: Asimismo se debería alentar a las organizaciones e instituciones a mejorar continuamente su evaluación para mejorar aún más la selección y el desempeño del personal. Esto permitirá a los usuarios y público en general que visite su organización estén al tanto de las mejoras del personal.

Cuarto: Respecto al sistema de formación y desempeño, es fundamental tener un correcto desempeño laboral y para lograrlo los miembros de la organización deben estar en constante aprendizaje el cual deberá estar relacionado con sus necesidades y según el servicio que brindan. En relación a ello y considerando que la correlación que existe entre la educación y el desempeño laboral es positiva pero baja, la institución debe revisar sus planes y proyectos al respecto.

REFERENCIAS

- Abanto, S. (2020). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del grifo “Continental” S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2019 (Tesis de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Chepén. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53841>
- Abril Freire, M. C. (2018). Diseño de procesos de gestión del talento humano. Editorial Megagraf, 1° edición.
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttth.pdf>
- Alarcón, D. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/315>
- Aldonates, (2017). Desarrollo de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, bajo el régimen general de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, en el Ministerio Público del Distrito Fiscal de Arequipa – 2016 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5417>
- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Andrade, H. (2011). El factor ADR. Atracción, desarrollo y retención del talento. Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Arizaga, F. R. (2019). El plan de desarrollo de las personas y su relación con el desempeño laboral de la unidad de gestión de recursos humanos del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, 2018 Perú]. [Tesis de

pregrado, Universidad Ricardo Palma, Lima, Repositorio Institucional: Roció del Pilar.pdf (urp.edu. ADM_T030_09859533_T ARIZAGA FORNO pe)

Apaza, A. (2021). Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Socabaya año 2019 (Tesis de posgrado). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12009>

Ayala, J. (2020). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de la cadena de boticas Inkafarma en la provincia de Huancayo (Tesis de maestría), Universidad Peruana Los Andes. Repositorio Institucional: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1780/T037_4071258_6_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de investigación valor agregado, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Ballesteros, Y. y Timaná, F. (2018). Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento laboral del área de recursos humanos en la empresa Oxyman - Chiclayo (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5041>

Benavides, T. (2017). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa ICAPAR de la ciudad de Machala (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Repositorio Institucional: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/7786/1/TTUACE2016AECD00023.pdf>

- Borsic, Z. (2016). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior. Universidad Autónoma de México. https://www.researchgate.net/publication/323346019_La_Gestion_del_Talento_Humano_y_la_Inteligencia_Emocional_en_el_desempeno_laboral_del_cuerpo_docente_de_Instituciones_de_Educacion_Superior
- Blas, K. (2018). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administra 2018 de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote” (Tesis de pregrado), Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28898/Bla_s_OKJCastro_CJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y 47
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Ciencia latina, 4(2), 78-89. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Cárdenas, E. (2021). La relación entre el talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital San Juan de Lurigancho, 2020 (Tesis de pregrado), Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Repositorio Institucional: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16575/Cardenas_e_e.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cóndor, A. (2017). Gestión del Talento Humano y su Incidencia en la Calidad de Servicio a la Población Usuaría de la Municipalidad Distrital de Chucuito. Periodo 2017, Universidad Nacional del Altiplano, Perú. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5041>
- Crisóstomo, J. (2018). La motivación y productividad de la empresa Satel Perú S.A.C. en los trabajadores en el área de cortes y reconexiones de

energía eléctrica en el distrito de Magdalena, 2018 (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27466>

Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill Segunda Edición

Chiavenato, I. (2008). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill, Tercera Edición

Directiva No. 013/DIPERE/SDDPByGSST/A-5.b/02.00, metodología e instrumentos de Clima Laboral en el Ejército Peruano.

Directiva N° 088-17 CCFFAA/OGA/RRHH, Directiva para normar lineamientos de evaluación de desempeños al personal civil del CCFFAA

Estela, F. C. (2018). Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores Emapa San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017 (Tesis de pregrado), Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Repositorio Institucional: ADMINISTRACION - Ceibi Estéfani Estela Fernández & Sami Katerin Hernandez Pinedo .pdf (unsm.edu.pe)

Estrella, E. (2020). Gestión del talento humano y su repercusión en el desempeño laboral percibido por los trabajadores administrativos del Hospital Regional Daniel Alcides Carrión de Pasco, 2018 (Tesis de maestría), Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco. Repositorio Institucional: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1958/1/T026_41523105_M.pdf

Garcés, R. (2011). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Muebles Garzón de la ciudad de Ambato (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1083>

- Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica.
Recuperado de <https://books.google.com.pe/>
- Guillermo, J. (2015). La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática SPIRALL COMPUT S.A.C., Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw-Hill.
- Ibáñez, M. (2011). Gestión del talento humano en la empresa. Lima, Perú: San Marcos.
- Inca, K. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. (Tesis en internet) Universidad Nacional José María Arguedas, 104 pág.
- Jáuregui, S. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servosa Cargo S.A.C. Lurigancho 2016 (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8531>
- López, R. (2010). INTERPRETACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS. Nicaragua.: Universidad de Managua.
- Louffat, E. (2016). Evaluando el desempeño del personal. Bogotá, Colombia: Pearson educación.
- Mancheno, M., & Correa, W. (2018). Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28299>

Miranda, N. (2018). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018 de maestría, Universidad Cesar Vall (Tesis de maestría), Lima, Perú].

Repositorio Institucional:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29035/Miranda_EN.pdf;jsessionid=11EFC514CE2C381BE9204C8F897C1669?sequence=1

Moreno, C. L. (2018). El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondecyt Vega, Lima, (Tesis de pregrado), Universidad Inca Garcilaso de la Perú. Repositorio Institucional: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Nolberto M. (2017), tesis “Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”.

Muñoz, G; Ochoa, I. y Ruiz, R. (2017). Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de panadería Castillo en la ciudad de Estelí, en el I semestre del año 2016 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4413/>

Muñoz, L. (2017). Análisis del desarrollo de la Gestión del talento humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo (Tesis de maestría), Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Repositorio Institucional: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/2050>

Newstron, J. W. (2011). Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico D.F.:Mc Graw. Hill.

Nieto, N. (2015). <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Orozco, E. (2018). Institucional: Tipos de investigación. Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018 los (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Oscoco Peralta, H. (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014. Universidad Nacional José María Arguedas.Repositorio.unajma.edu.pe: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>

Pacheco, R. (2017). Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores de la facultad de ciencias jurídicas, sociales y de la educación, de la Universidad Técnica de Babahoyo (Tesis de pregrado), Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador. Repositorio Institucional: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/1748>

Palací, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson de la Educación: Madrid

Palomino, R. (2019). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018 (Tesis de posgrado), Universidad César Vallejo. Repositorio: <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/192>

Peralta, L. d. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “Jesus Mi Luz” del INABIF - Cusco 2018. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Cusco, Cusco.

Pinilla, A. (1982). Dinámica de la Gestión Empresarial. Lima: Iberoamericana de Editores SA

- Pozo, G. E. (2018). Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Vegueta, 2017 (Tesis de maestría), Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Repositorio Institucional:[http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2162/POZO%20GALLA RDO%20EMERSON.pdf?sequence =1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2162/POZO%20GALLA%20RDO%20EMERSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Quijano y Silva (2016), Selección del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa de Transporte CIVA – Chiclayo 2016 (Tesis de pregrado). Universidad del señor de Sipán. Repositorio de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2291>
- Rojas, R. Vílchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de Jesús. (Tesis de posgrado). Universidad d Norbert Wiener Lima, Perú Repositorio de <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/1711>
- Roque, J. I. (21 de febrero de 2017). repositorio.upao.edu.pe. Obtenido de repositorio.upao.edu.pe: URI: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2335>
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen – Es salud, Lambayeque, Perú, 2021 (Tesis de maestría), Universidad del Pacifico, Perú. Repositorio Institucional: [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria _maestria _2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)
- Sal y Rosas, F. R. (2018). Gestión del capital humano y desempeño laboral del personal administrativo del área de Registros Académicos de la Universidad Tecnológica del Perú - UTP, 2018 (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20R osas_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29197/Sal%20y%20Rosas_FRR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sampieri R. (2014) Metodología de la investigación, Mc Graw-Hill Interamericana Editores S.A. Sexta Edición.

- Solís, A. y Ventura, L. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Sosa, W. (2016). Gestión de talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Constructor Ductos del Sur en la provincia de La Convención, Cusco - 2016. Tesis de licenciatura. Universidad Alas peruanas, Lima, Perú.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. 4ta. Edición, México. Ed. Limusa.
- Toro, I. y Parra, R. (2010). Fundamentos epistemológicos de la investigación y la metodología de la investigación. Cualitativa/cuantitativa. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (2ª ed.). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres
- Vergara, L. (2015). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa servicios electromecánicos Pacasmayo Semepa S.R.L (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4906>
- Zambrano, R. (2019). Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Aucallama Huaral, 2019 (Tesis de pregrado), Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3641/TESIS%20FINAL%20ZAMBRANO-PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA TITULO: ESTION DEL TALENTOHUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE UNA UNIDAD MILITAR AF- 2021

PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Técnicas Instrumentos
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021	Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Es el conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa Chiavenato (2009)	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño.	Reclutamiento Selección Del Personal Capacitación	1.Costo de Contratación 2.Convocatoria de Contratación 4.Satisfacion del candidato 1.Entrevista 2.Evaluacion 1. Presupuesto. 2. Programa. 3. Conocimientos.	Técnicas: Se utilizó las Encuestas. Instrumento: Se utilizó el Cuestionario.

PREGUNTA ESPECIFICA	OBJETIVO ESPECIFICO	HIPOTESIS ESPECIFICO	VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTOS TÉCNICAS
<p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección del personal y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la selección del personal y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.</p>	<p>Existe relación entre el reclutamiento y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.</p> <p>Existe relación entre la selección del personal y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.</p> <p>Existe relación entre la capacitación y el desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021</p>	DESEMPEÑO LABORAL	<p>Es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos. Chiavenato (2002)</p>	<p>Es la validez (eficacia), con que trabaja el personal dentro de una organización o empresa, permitiendo el funcionamiento de la misma; el trabajador se desempeña con satisfacción laboral.</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Calidad de Vida</p> <p>Laboral</p> <p>Compensación y Beneficios</p>	<p>1.Colaboracion</p> <p>2.Comunicacion</p> <p>3.Liderazgo</p> <p>4.Conocimiento</p> <p>1. Puntualidad.</p> <p>2.Decision</p> <p>3.Iniciativa</p> <p>1.Reconocimiento</p>	<p>Técnicas:</p> <p>Se utilizo las Encuestas.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Se utilizo el Cuestionario.</p>

ANEXO 02.

Tabla 2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Gestión del Talento Humano Chiavenato (2009)	Es el conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño.	Reclutamiento	Costo de contratación
				Convocatoria
				Tiempo de contratación
				Satisfacción del candidato
			Selección del Personal	Entrevista
				evaluación
			Capacitación	Presupuesto
				Programa
				Conocimientos

FUENTE: Elaboración propia del tesista

ANEXO 03:

Tabla 3 OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Desempeño Laboral Chiavenato (2002)	Es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.	Es la validez (eficacia), con que trabaja el personal dentro de una organización o empresa, permitiendo el funcionamiento de la misma; el trabajador se desempeña con satisfacción laboral.	Trabajo en Equipo	Colaboración
				Comunicación
				Liderazgo
				Conocimiento
			Calidad de Vida Laboral	Puntualidad
				Decisión
				Iniciativa
Compensación y beneficios	Reconocimiento			

FUENTE: Elaboración propia del tesista

ANEXO 04:

Tabla 4 Matriz metodológica

Tipo	Nivel	Enfoque	Diseño	Población Muestra Muestreo	Técnica Instrumento	Validez y Confiabilidad
Descriptivo	Correlacional	Cuantitativo	No Experimental	<p>Población: Al no tener una población se está investigando con la muestra de 72 personas. que existen en la Unidad Militar. Muestra; será el total de la población 72 personas.</p> <p>Muestreo: Tipo No Probabilístico</p>	<p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>-La Validez fue puesto a consideración de los expertos.</p> <p>-La Confiabilidad, se estableció un valor numérico para cada opción a elegir en el cuestionario considerando la escala de Likert.</p>

FUENTE: Elaboración propia del tesista

ANEXO 5:

Tamaño de muestra infinita

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

$Z_{95\%} = 1.96$ → Nivel de confiabilidad (nivel de confianza del 95%)

$p = 0.5$ → Probabilidad de éxito

$q = 0.5$ → Probabilidad de fracaso

$E_{9,5\%} = 0.05$ → Precisión de la muestra

$N =$ → tamaño de la población

$n =$ → tamaño de la muestra

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 72}{0,05^2 (72 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 61 \text{ (poblacion finita)}$$

ANEXO 6:

ENCUESTA

Estimado Señor (a)

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, en dar su opinión sobre la Unidad Militar, la presente encuesta tiene por finalidad recoger información acerca de la Gestión de Talento Humano en el Desempeño Laboral. Esta investigación es para fines académicos.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecuó a su criterio

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

N°	ITEMS	Escala de calcificación				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
Dimensión: Reclutamiento		1	2	3	4	5
1	¿La Unidad Militar cuenta con presupuesto para la contratación de personal?					
2	¿La Unidad Militar realiza convocatorias adecuadas y apropiada para la selección de su personal?					
3	¿El tiempo de contratación cubre a las necesidades de la Unidad Militar de acuerdo al requerimiento del servicio?					

4	¿En el reclutamiento, el candidato está de acuerdo con los beneficios que le da la Unidad Militar?					
Dimensión: Selección del Personal		1	2	3	4	5
5	¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar de manera adecuada para laborar en una Unidad Militar?					
6	¿La evaluación de las capacidades del candidato es importante en la selección del personal en una Unidad Militar?					
7	¿Los programas o cursos ayudan al que el personal se encuentre actualizado en sus conocimientos laborales?					
Dimensión: Capacitación		1	2	3	4	5
8	¿El presupuesto asignado para la capacitación facilita que el personal tenga más experiencia en la parte laboral?					
9	¿La capacitación que realiza el personal permite enriquecer sus conocimientos laborales?					
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
Dimensión: Trabajo en equipo		1	2	3	4	5
10	¿Existe colaboración entre los trabajadores del mismo Departamento al momento de realizar su labor?					
11	¿La socialización laboral interna es la adecuada en las acciones para el trabajo en equipo?					
12	¿El liderazgo en los equipos de trabajo se orienta a lograr los objetivos propuestos?					

13	¿El conocimiento laboral es el adecuado para desarrollar el trabajo en equipo?					
Dimensión: Calidad de vida Laboral		1	2	3	4	5
14	¿La puntualidad es importante para tener un buen rendimiento laboral en una Unidad Militar?					
15	¿La Unidad Militar promueve las decisiones laborales de sus trabajadores?					
16	¿La responsabilidad es importante para que los trabajadores tengan un buen rendimiento en su labor?					
17	¿La Unidad Militar promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores para garantizar la calidad de vida?					
Dimensión: Compensación y Beneficios		1	2	3	4	5
18	¿La Unidad Militar reconoce el esfuerzo laboral mediante compensación y beneficios?					

ANEXO 7: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señores: Miembros de la Comisión Revisora Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sección B6 en la sede Callao, promoción 2021, a cargo del Dr. Manuel Alberto Mori Paredes, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación. El título de investigación es: Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en una Unidad Militar. Año 2021; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación en Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

- Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Jhonny José Cuzcano Rojas
DNI N° 45670299



V°B° Firma Digital del Asesor Dr.
Manuel Alberto Mori Paredes

ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	TEORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Primera Variable	Teoría 1	Enfoque o ruta de investigación
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021	Existe relación entre la gestión del talento humano y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021	Gestión del Talento Humano	Teoría de la Relaciones Humanas Mayo (1925)	Cuantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Alcance de investigación
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1			Correlacional
¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?	Determinar la relación que existe entre el reclutamiento y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021	Existe relación entre el reclutamiento y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021			Diseño de la investigación
			Segunda Variable	Teoría 2	Cuantitativo No experimental transversal
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2	Desempeño Laboral	Teoría Científica Taylor (1911)	
¿Cuál es la relación entre la selección del personal y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?	Determinar la relación que existe entre la selección del personal y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021	Existe relación entre la selección del personal y desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.			Unidad (es) de análisis
					Trabajadores = 72
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3			Técnica (s)
¿Cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.	Existe relación entre la capacitación y el desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar Año 2021.		Encuesta	
				Instrumento (s)	
					Cuestionario

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Gestión del Talento Humano

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Variable 1				
Gestión del Talento Humano	Reclutamiento	Costo de contratación	Encuesta	Cuestionario
		Convocatoria		
		Tiempo de Contratacion		
		Satisfacion del candidato		
Selección de personal	Entrevista	Encuesta	Cuestionario	
	Evaluacion			
Chiavenato (2009)	Capacitacion	Presupuesto	Encuesta	Cuestionario
		Programa		
		Conocimientos		

ANEXO 9 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION POR PROCESOS

Variable 1: Gestión del Talento Humano		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Reclutamiento/Costo de Contratación								
1	¿La Unidad Militar cuenta con presupuesto para la contratación de personal?	X		X		X		
Reclutamiento/Convocatoria								

2	¿La Unidad Militar realiza convocatorias adecuadas y apropiada para la selección de su personal?	X		X		X		
Reclutamiento/Tiempo de Contratación								
3	¿El tiempo de contratación cubre a las necesidades de la Unidad Militar de acuerdo al requerimiento del servicio?	X		X		X		
Reclutamiento/Satisfacción del Candidato								
4	¿En el reclutamiento, el candidato está de acuerdo con los beneficios que le da la Unidad Militar?	X		X		X		
Selección del Personal/Entrevista								
5	¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar de manera adecuada para laborar en una Unidad Militar?	X		X		X		
Selección del Personal/Evaluación								
6	¿La evaluación de las capacidades del candidato	X		X		X		

	es importante en la selección del personal en una Unidad Militar?							
Capacitación/Programa								
7	¿Los programas o cursos ayudan al que el personal se encuentre actualizado en sus conocimientos laborales?	X		X		X		
Capacitación/Presupuesto								
8	¿El presupuesto asignado para la capacitación facilita que el personal tenga más experiencia en la parte laboral?	X		X		X		
Capacitación/Conocimientos								
9	¿La capacitación que realiza el personal permite enriquecer sus conocimientos laborales?	X		X		X		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño Laboral

VARIABLE(S)	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Variable 2				
Desempeño Laboral	Trabajo en Equipo	Colaboración	Encuesta	Cuestionario
		Comunicación		
		Liderazgo		
		Conocimiento		
	Calidad de Vida Laboral	Puntualidad	Encuesta	Cuestionario
		Decisión		
Iniciativa				
Chiavenato (2002)	Compensación y beneficios	Reconocimiento	Encuesta	Cuestionario

ANEXO 10 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

Variable 2: Desempeño Laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Trabajo en equipo/Colaboración								
1	¿Existe colaboración entre los trabajadores del mismo	X		X		X		

	Departamento al momento de realizar su labor?							
Trabajo en equipo/Comunicación								
2	¿La socialización laboral interna es la adecuada en las acciones para el trabajo en equipo?	X		X		X		
Trabajo en equipo/Liderazgo								
3	¿El liderazgo en los equipos de trabajo se orienta a lograr los objetivos propuestos?	X		X		X		
Trabajo en equipo/Conocimiento								

4	¿El conocimiento laboral es el adecuado para desarrollar el trabajo en equipo?	X		X		X		
Calidad de Vida Laboral/Puntualidad								
5	¿La puntualidad es importante para tener un buen rendimiento laboral en una Unidad Militar?	X		X		X		
Calidad de Vida Laboral/Decisión								
6	¿La Unidad Militar promueve las decisiones laborales de sus trabajadores?	X		X		X		

Calidad de Vida Laboral/Responsabilidad								
7	¿La responsabilidad es importante para que los trabajadores tengan un buen rendimiento en su labor?	X		X		X		
Calidad de Vida Laboral/Iniciativa								
8	¿La Unidad Militar promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores para garantizar la calidad de vida?	X		X		X		
Compensación y Beneficios/Reconocimiento								

9	¿La Unidad Militar reconoce el esfuerzo laboral mediante compensación y beneficios?	X		X		X	
---	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. ~~Beatriz~~ Panche Rodríguez

DNI: 09586832

opancher@ucv.edu.pe

Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública

Callao, 15 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Oswaldo Daniel ~~Casazola~~ Cruz

DNI: 40081695

dcasazola@hotmail.com

Especialidad del validador: Docente Investigador

Callao, 15 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del experto informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Graus ~~Cortéz~~

DNI: 07539368

lgrauscortez@ucv.edu.pe

Especialidad del validador: Docente Investigadora

Callao, 15 de octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del experto informante

Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en una Unidad Militar. Año 2021

El motivo de la siguiente encuesta es conocer la opinión respecto a la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los Trabajadores en una Unidad Militar. La información se utilizara para fines académicos.



jcuzcanor@gmail.com (no se comparten)

[Cambiar cuenta](#)



1. ¿La Unidad Militar cuenta con presupuesto para la contratación de personal?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre





docs.google.com/forn



2. ¿La Unidad Militar realiza convocatorias adecuadas y apropiada para la selección de su personal?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿El tiempo de contratación cubre a las necesidades de la Unidad Militar de acuerdo al requerimiento del servicio?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

4. ¿En el reclutamiento, el candidato está de acuerdo con los beneficios que le da la Unidad Militar?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

5. ¿La entrevista del personal ayuda a seleccionar de manera adecuada para laborar en una Unidad Militar?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

6. ¿La evaluación de las capacidades del candidato es importante en la selección del personal en una Unidad Militar?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

7. ¿Los programas o cursos ayudan al que el personal se encuentre actualizado en sus conocimientos laborales?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

8. ¿El presupuesto asignado para la capacitación facilita que el personal tenga más experiencia en la parte laboral?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

9. ¿La capacitación que realiza el personal permite enriquecer sus conocimientos laborales?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

10. ¿Existe colaboración entre los trabajadores del mismo Departamento al momento de realizar su labor?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

11. ¿La socialización laboral interna es la adecuada en las acciones para el trabajo en equipo?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre



docs.google.com/form



12. ¿El liderazgo en los equipos de trabajo se orienta a lograr los objetivos propuestos?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

13. ¿El conocimiento laboral es el adecuado para desarrollar el trabajo en equipo?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

14. ¿La puntualidad es importante para tener un buen rendimiento laboral en una Unidad Militar?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

15. ¿La Unidad Militar promueve las decisiones laborales de sus trabajadores?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

16. ¿La responsabilidad es importante para que los trabajadores tengan un buen rendimiento en su labor?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

17. ¿La Unidad Militar promueve y alienta la iniciativa de sus trabajadores para garantizar la calidad de vida?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

18. ¿La Unidad Militar reconoce el esfuerzo laboral mediante compensación y beneficios?

- Nunca
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

Enviar

Borrar formulario

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)



Google Formularios

ANEXO 12:

Tabla 5 Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	72	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	72	100,0

Tabla 6 Estadísticas de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	18

Tabla 7 Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación.

Estadísticos de los elementos			
	Media	Desviación típica	N
PRESUPUESTO CONTRATACION DEL PERSONAL	3,43	1,208	72
CONVOCATORIAS APROPIADAS PARA LA SELECCION DEL PERSONAL	3,39	1,120	72
LA CONTRATACION Y EL REQUERIMIENTO DE SERVICIO	3,31	,959	72
EL RECLUTAMIENTO Y LOS BENEFICIOS	3,56	,948	72

LA ENTREVISTA Y LA SELECCION DEL PERSONAL	3,57	1,085	72
LA CAPACIDADES DEL CANDIDATO	4,11	,897	72
LOS PROGRAMAS O CURSOS PARA EL PERSONAL	3,82	1,142	72
EL PRESUPUESTO PARA CAPACITACION DEL PERSONAL	3,69	1,229	72
LA CAPACITACION Y LOS CONOCIMIENTOS LABORALES	3,78	1,129	72
LA COLABORACION DE LOS TRABAJADORES EN TRABAJO EN EQUIPO	3,76	,880	72
LA SOCIALIZACION LABORAL INTERNA	3,74	,731	72
EL LIDERAZGO Y LOS OBJETIVOS PROPUESTOS	3,99	,957	72
EL CONOCIMIENTO LABORAL	3,93	,893	72
LA PUNTUALIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL	4,40	,867	72
LAS DECISIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES	3,89	1,029	72
LA RESPONSABILIDAD Y EL RENDIMIENTO DE SU LABORES	4,24	1,000	72
LA INICIATIVA PARA LA CALIDAD DE VIDA	3,71	1,119	72
EL ESFUERZO LABORAL Y LA COMPESACION	3,17	1,210	72

Tabla 8 Estadísticas de total de preguntas realizadas en la presente investigación

Estadísticos Total Elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PRESUPUESTO CONTRATACION DEL PERSONAL	64,04	118,998	,592	,905
CONVOCATORIAS APROPIADAS PARA LA SELECCION DEL PERSONAL	64,08	116,077	,776	,899
LA CONTRATACION Y EL REQUERIMIENTO DE SERVICIO	64,17	122,761	,582	,905
EL RECLUTAMIENTO Y LOS BENEFICIOS	63,92	124,697	,494	,907
LA ENTREVISTA Y LA SELECCION DEL PERSONAL	63,90	119,188	,662	,902
LA CAPACIDADES DEL CANDIDATO	63,36	128,178	,348	,910
LOS PROGRAMAS O CURSOS PARA EL PERSONAL	63,65	119,892	,594	,904
EL PRESUPUESTO PARA CAPACITACION DEL PERSONAL	63,78	118,457	,601	,904
LA CAPACITACION Y LOS CONOCIMIENTOS LABORALES	63,69	120,779	,564	,905
LA COLABORACION DE LOS TRABAJADORES EN TRABAJO EN EQUIPO	63,71	123,026	,628	,904

LA SOCIALIZACION LABORAL INTERNA	63,74	127,042	,514	,907
EL LIDERAZGO Y LOS OBJETIVOS PROPUESTOS	63,49	121,831	,630	,903
EL CONOCIMIENTO LABORAL	63,54	122,562	,642	,903
LA PUNTUALIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL	63,07	126,657	,443	,908
LAS DECISIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES	63,58	121,711	,585	,905
LA RESPONSABILIDAD Y EL RENDIMIENTO DE SU LABORES	63,24	122,718	,557	,905
LA INICIATIVA PARA LA CALIDAD DE VIDA	63,76	120,662	,575	,905
EL ESFUERZO LABORAL Y LA COMPESACION	64,31	120,807	,518	,907

Tabla 9 Estadísticas de escala de la presente investigación

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
67,47	136,056	11,664	18

ANEXO 13:

Prueba de Normalidad: Para la Variable 1 (gestión de talento humano) y la Variable 2 (desempeño laboral) de la presente investigación.

HO: Existe normalidad entre la variable 1 y la variable 2.

H1: No existe normalidad entre la variable 1 y la variable 2

Comentario: Se evidencia estadísticamente normalidad entre la variable 1 y la variable 2.

Tabla 10 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		VARIABLE 1	VARIABLE 2
N		72	72
Parámetros normales ^{a,b}	Media	32,65	34,82
	Desviación típica	6,640	5,837
	Absoluta	,114	,153
Diferencias más extremas	Positiva	,058	,090
	Negativa	-,114	-,153
Z de Kolmogorov-Smirnov		,964	1,294
Sig. asintót. (bilateral)		,310	,070

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba Hipótesis General: Entre la variable 1 y la variable 2 de la presente investigación.

HO: No existe correlación entre la variable 1 y la variable 2

H1: Existe correlación entre la variable 1 y la variable 2.

Comentario: existe correlación directa y perfecta entre gestión de talento humano con Desempeño laboral equivalente al 74.7%; siendo esta asociación estadísticamente altamente significativa.

Tabla 11 correlaciones para ambas variables

		VARIABLE 1	VARIABLE 2
VARIABLE 1	Correlación de Pearson	1	,747**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	72	72
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,747**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	72	72

Prueba de Normalidad 1: Entre la Variable 1 Dimensión 1 y la Variable 2

HO: Existe normalidad entre la variable 1 dimensión 1 y la variable 2.

H1: No existe normalidad entre la variable 1 dimensión 1 y la variable 2.

Comentarios: Se evidencia que estadísticamente que existe normalidad entre la variable 1 dimension1 y la variable 2

Tabla 12 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		VARIABLE 1	VARIABLE 2
		DIMENSION 1	
N		72	72
Parámetros normales ^{a,b}	Media	13,68	34,82
	Desviación típica	3,389	5,837
	Absoluta	,176	,153
Diferencias más extremas	Positiva	,094	,090
	Negativa	-,176	-,153
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,497	1,294
Sig. asintót. (bilateral)		,023	,070

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Prueba de Hipótesis Especifica Numero 1: Entre la Reclutamiento de la Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral.

HO: No existe correlación entre la variable 1 Dimensión 1 y la variable 2.

H1: Existe correlación entre la variable 1 Dimensión 1 y la variable 2.

Comentario: Existe correlación directa y perfecta entre la Reclutamiento de la Gestión de Talento Humano con Desempeño Laboral equivalente un 69.3% siendo asociación estadísticamente significativa.

Tabla 13 Correlación entre la variable dependiente y la primera dimensión

		VARIABLE 2	VARIABLE 1 DIMENSION 1
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	72	72
VARIABLE 1 DIMENSION 1	Correlación de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	72	72

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

-Prueba de Normalidad 2: Entre la Variable 1 Dimensión 2 y la Variable 2

HO: Existe normalidad entre la variable1 dimension2 y la variable 2.

H1: No existe normalidad entre la variable 1 dimensión 2 y la variable 2.

Comentario: Se evidencia que existe normalidad entre la variable 1 dimensión 2 y la variable 2.

Tabla 14 Correlación entre la variable dependiente y la segunda dimensión

		VARIABLE 2	VARIABLE 1 DIMENSION 2
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	1	,558**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	72	72
VARIABLE 1 DIMENSION 2	Correlación de Pearson	,558**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	72	72

-Prueba de Normalidad 3: Entre la Variable 1 Dimensión 3 y la Variable 2

HO: Existe normalidad entre la variable1 dimension3 y la variable 2.

H1: No existe normalidad entre la variable 1 dimensión 3 y la variable 2.

Comentario: Se evidencia que existe normalidad entre la variable 1 dimensión 3 y la variable 2.

Tabla 15 Correlación entre la variable dependiente y la tercera dimensión

		VARIABLE 2	VARIABLE 1 DIMENSION 3
N		72	72
Parámetros normales ^{a,b}	Media	34,82	11,29
	Desviación típica	5,837	2,952
	Absoluta	,153	,141
Diferencias más extremas	Positiva	,090	,105
	Negativa	-,153	-,141
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,294	1,198
Sig. asintót. (bilateral)		,070	,113

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

ANEXO 14: RESULTADOS DE LA ESTADISTICA DESCRIPTIVA

Tabla 16 Estadística descriptiva de las variables en investigación

	PRESUPUESTO CONTRATACION DEL PERSONAL	CONVOCATORIAS APROPIADAS PARA LA SELECCION DEL PERSONAL	LA CONTRATACION Y EL REQUERIMIENTO DE SERVICIO	EL RECLUTAMIENT O Y LOS BENEFICIOS	LA ENTREVISTA Y LA SELECCION DEL PERSONAL
N	Válidos	72	72	72	72
	Perdidos	0	0	0	0
Media	3,43	3,39	3,31	3,56	3,57
Mediana	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00
Moda	4	4	3	4	3
Desv. típ.	1,208	1,120	,959	,948	1,085
Varianza	1,460	1,255	,919	,898	1,178
Rango	4	4	4	4	4

Tabla 17 Estadístico descriptivo de las dimensiones

	LA CAPACIDADES DEL CANDIDATO	LOS PROGRAMAS O CURSOS PARA EL PERSONAL	EL PRESUPUESTO PARA CAPACITACION DEL PERSONAL	LA CAPACITACION Y LOS CONOCIMIENT OS LABORALES	LA COLABORACIO N DE LOS TRABAJADORE S EN TRABAJO EN EQUIPO
N	Válidos	72	72	72	72
	Perdidos	0	0	0	0
Media	4,11	3,82	3,69	3,78	3,76
Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda	5	5	5	4	4
Desv. típ.	,897	1,142	1,229	1,129	,880
Varianza	,804	1,305	1,511	1,274	,774
Rango	3	4	4	4	4

Tabla 18 Estadístico descriptivo de las dimensiones

		LA SOCIALIZACION LABORAL INTERNA	EL LIDERAZGO Y LOS OBJETIVOS PROPUESTOS	EL CONOCIMIENTO LABORAL	LA PUNTUALIDAD Y EL RENDIMIENTO LABORAL	LAS DECISIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES
N	Válidos	72	72	72	72	72
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3,74	3,99	3,93	4,40	3,89
Mediana		4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
Moda		4	4	4	5	4
Desv. típ.		,731	,957	,893	,867	1,029
Varianza		,535	,915	,798	,751	1,058
Rango		3	4	4	4	4

Tabla 19 Estadístico descriptivo

		LA RESPONSABILIDAD Y EL RENDIMIENTO DE SU LABORES	LA INICIATIVA PARA LA CALIDAD DE VIDA	EL ESFUERZO LABORAL Y LA COMPESACION
N	Válidos	72	72	72
	Perdidos	0	0	0
Media		4,24	3,71	3,17
Mediana		5,00	4,00	3,00
Moda		5	4	3
Desv. típ.		1,000	1,119	1,210
Varianza		1,000	1,252	1,465
Rango		4	4	4

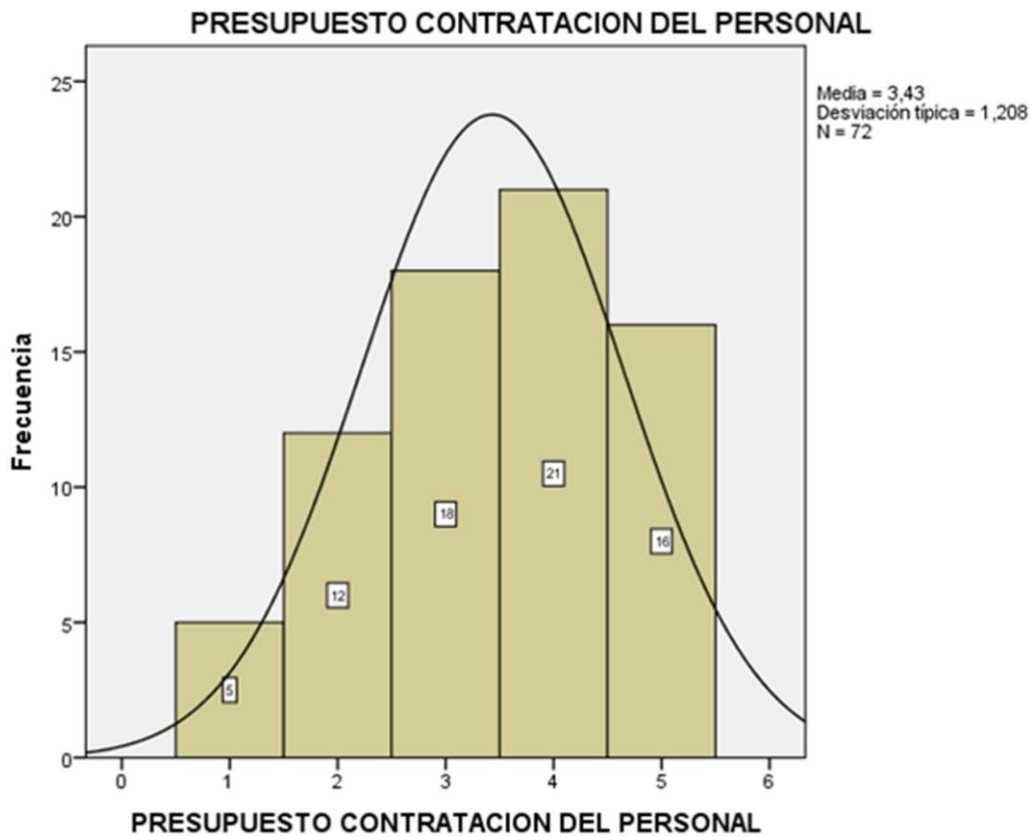
a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

ANEXO 15: TABLAS DE FRENCIAS E HISTOGRAMA DE ANALISIS DE DATOS

Tabla 20 Presupuesto contratación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA CASI	5	6,9	6,9	6,9
NUNCA	12	16,7	16,7	23,6
A VECES	18	25,0	25,0	48,6
CASI SIEMPRE	21	29,2	29,2	77,8
SIEMPRE	16	22,2	22,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 1 Presupuesto de contratación del personal

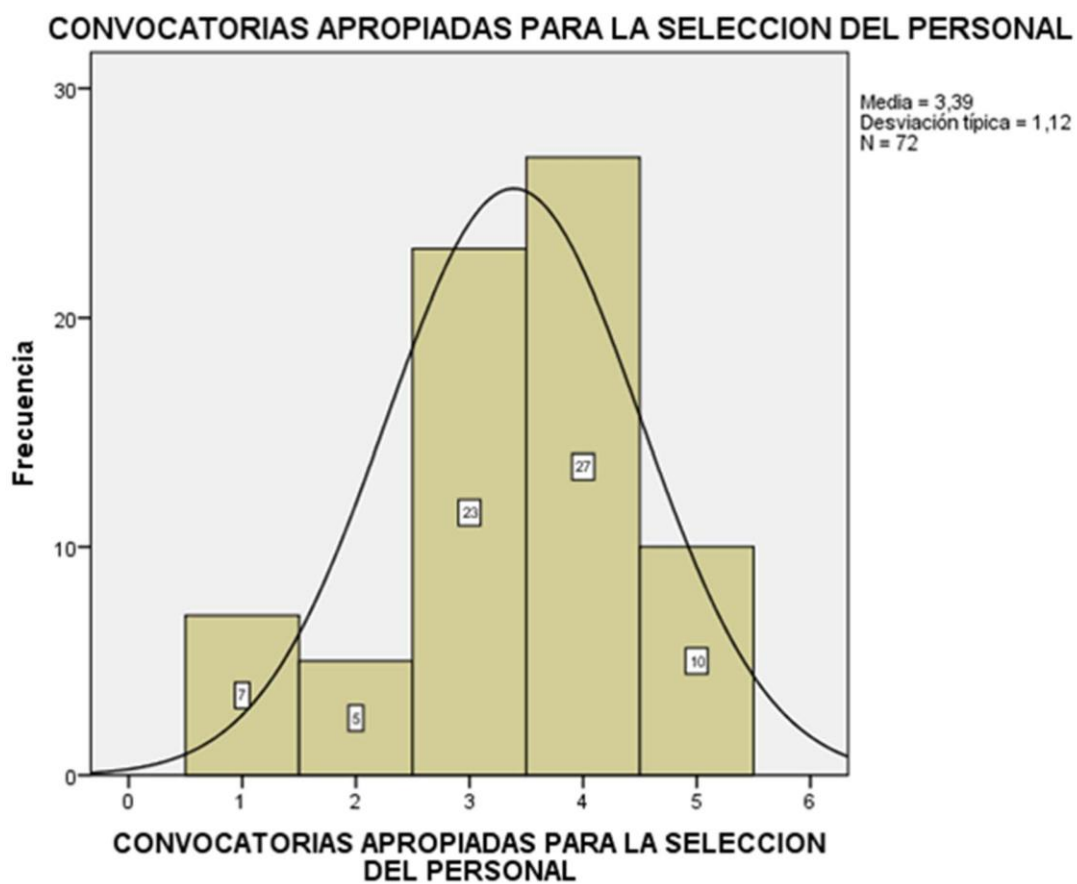


Interpretación: En referencia al Presupuesto Contratación del Personal se tiene como resultado que el 29.2%, de los colaboradores respondió que están casi siempre, mientras el 25% respondió A veces y el 6.9% estuvo Nunca.

Tabla 21 Convocatorias apropiadas para la selección del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	9,7	9,7	9,7
CASI NUNCA	5	6,9	6,9	16,7
A VECES	23	31,9	31,9	48,6
CASI SIEMPRE	27	37,5	37,5	86,1
SIEMPRE	10	13,9	13,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 2 Convocatorias apropiadas para la selección del personal.



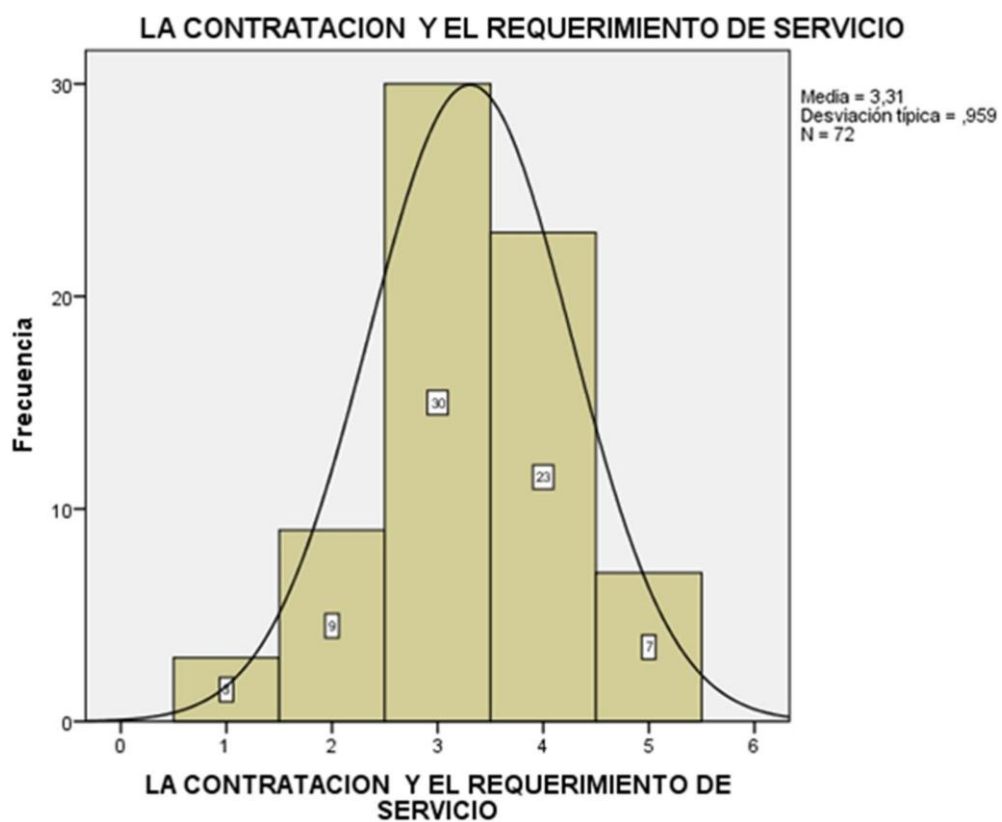
Interpretación:

La convocatoria Adecuada para la selección del Personal un 37.5% estuvieron Casi Siempre, luego un 31.9% estuvieron A veces, pero un 6.9% Casi Nunca.

Tabla 22 La contratación y el requerimiento de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	4,2	4,2	4,2
CASI NUNCA	9	12,5	12,5	16,7
A VECES	30	41,7	41,7	58,3
CASI SIEMPRE	23	31,9	31,9	90,3
SIEMPRE	7	9,7	9,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 3 La contratación y el requerimiento de servicio

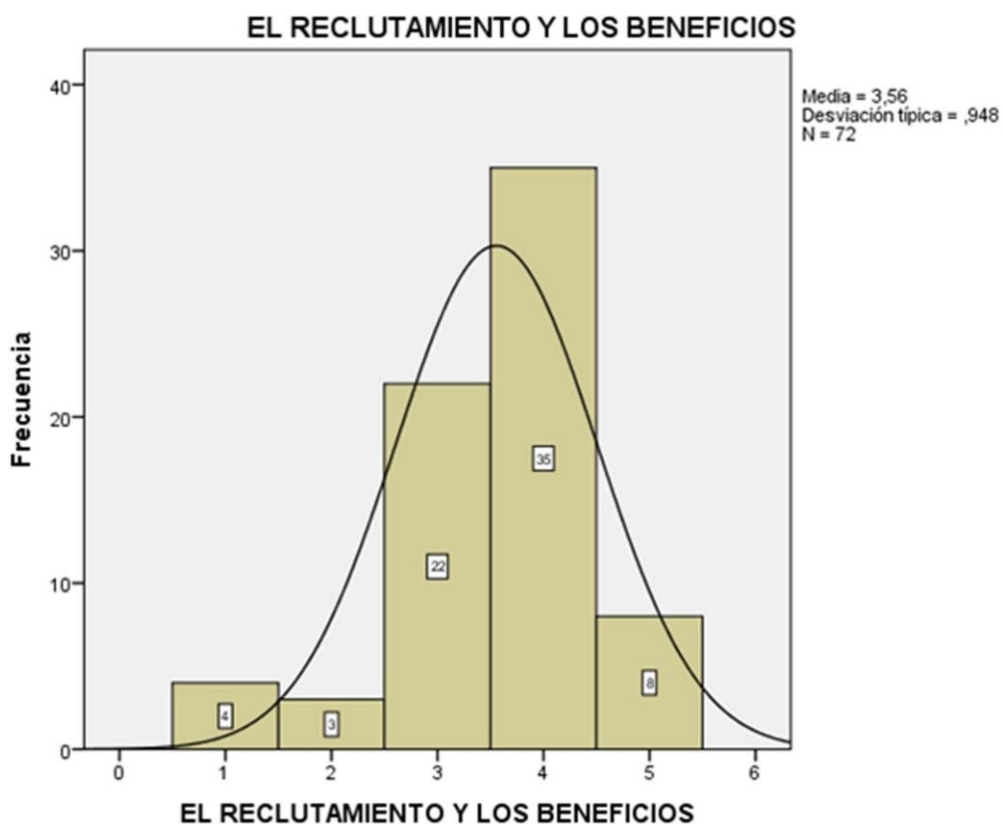


Interpretar: La contratación y el Requerimiento de Servicios el personal estuvieron de acuerdo un 41.7% estuvieron A veces, 31.9% casi siempre, un 4.2% estuvieron Nunca.

Tabla 23 El reclutamiento y los beneficios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	4	5,6	5,6	5,6
CASI NUNCA	3	4,2	4,2	9,7
A VECES	22	30,6	30,6	40,3
CASI SIEMPRE	35	48,6	48,6	88,9
SIEMPRE	8	11,1	11,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 4 El reclutamiento y los beneficios

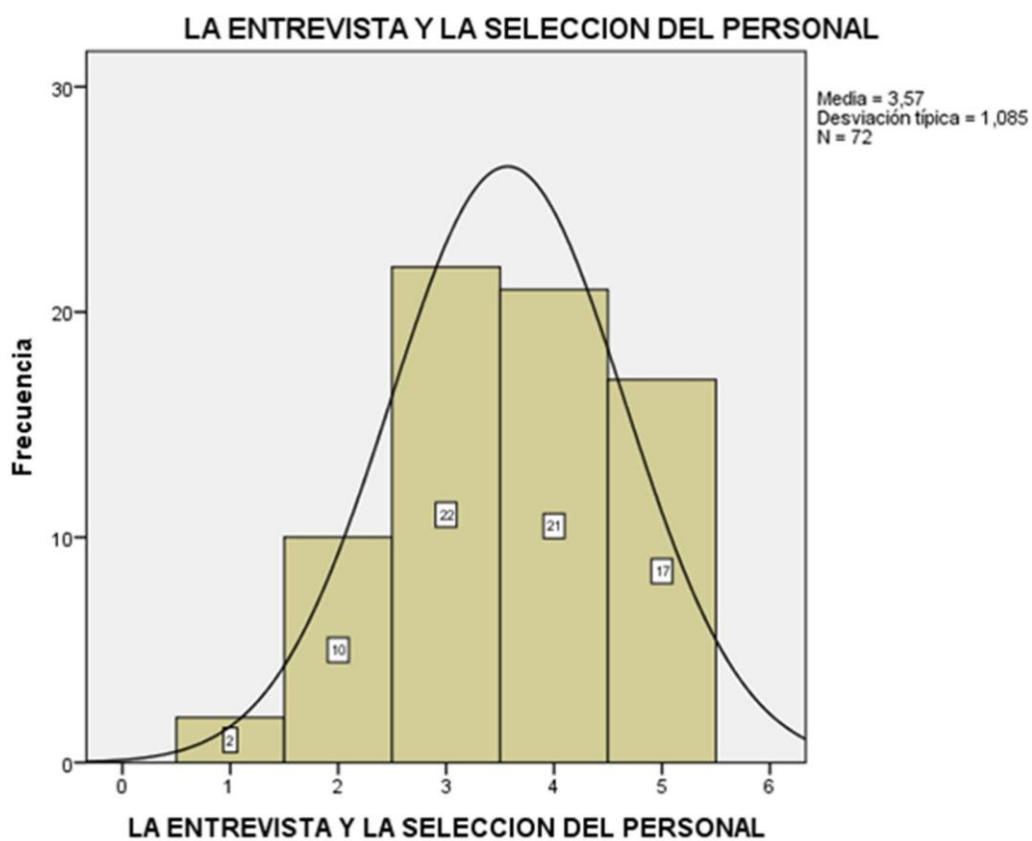


Interpretar: El 48.6% de los encuestados estuvieron Casi Siempre, un 30.6% estuvieron A veces, mientras el 5.6% estuvieron Nunca.

Tabla 24 La Entrevista y la Selección del Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2,8	2,8	2,8
CASI NUNCA	10	13,9	13,9	16,7
A VECES	22	30,6	30,6	47,2
CASI SIEMPRE	21	29,2	29,2	76,4
SIEMPRE	17	23,6	23,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 5 La Entrevista y la Selección del Personal

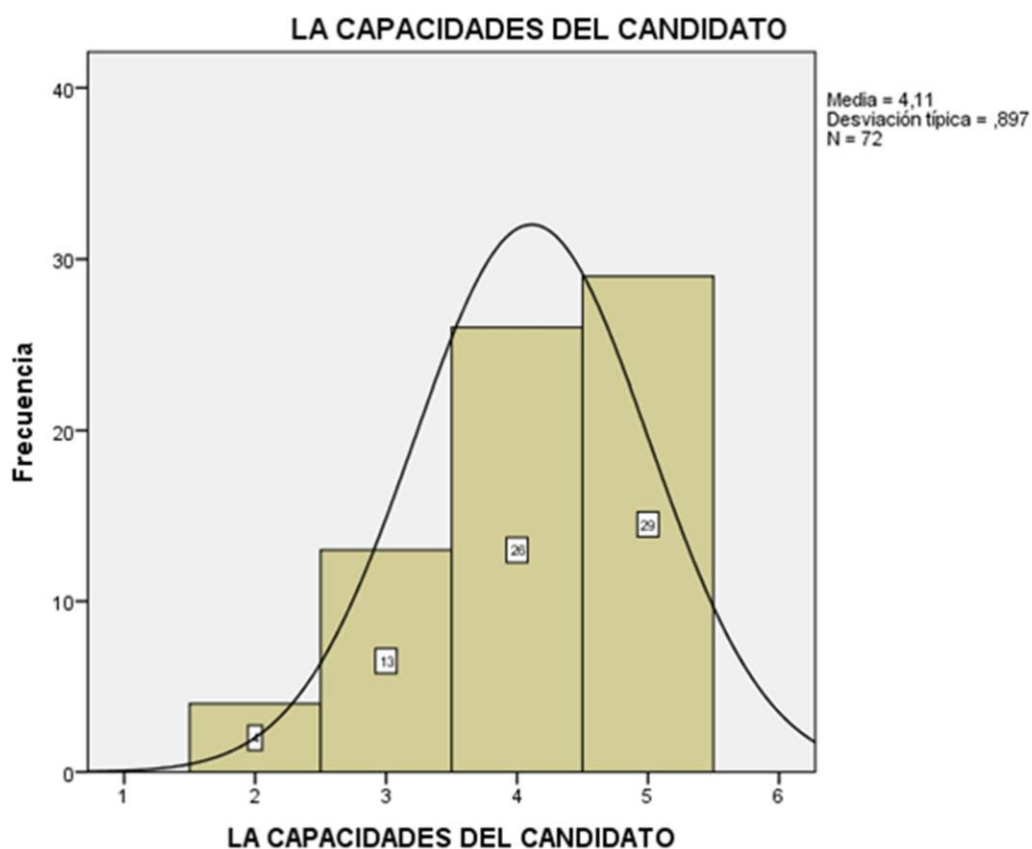


Interpretar: El 30.6% del personal estuvo A veces, pero un 29.2% Casi Siempre pero un 2.8% estuvieron que Nunca.

Tabla 25 La capacidad del candidato

LA CAPACIDADES DEL CANDIDATO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	CASI NUNCA	4	5,6	5,6
	A VECES	13	18,1	23,6
Válidos	CASI SIEMPRE	26	36,1	59,7
	SIEMPRE	29	40,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Figura 6 La capacidad del candidato

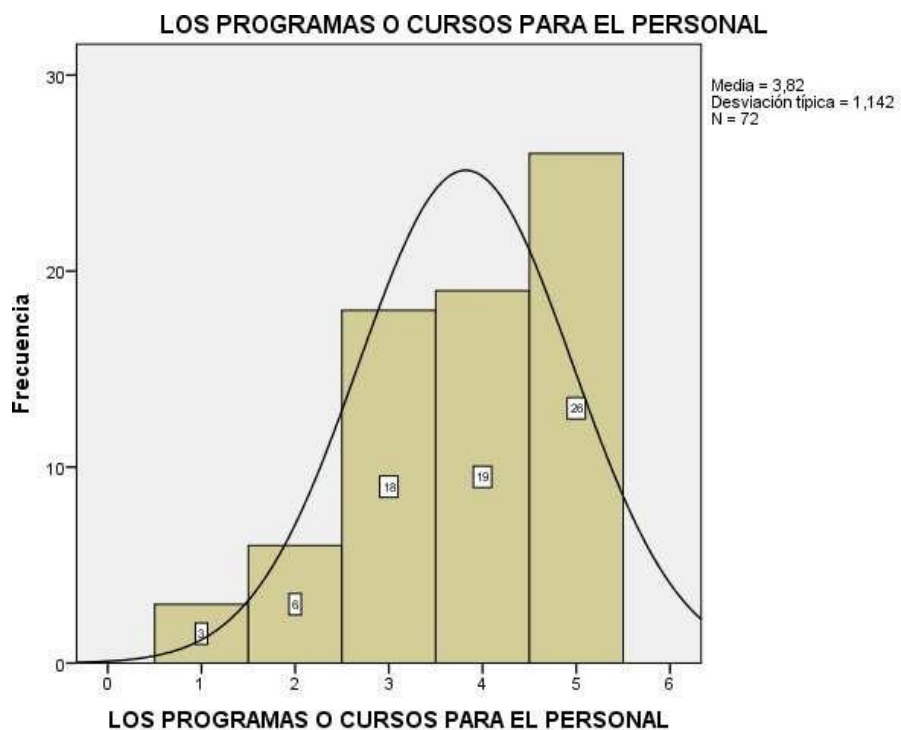


Interpretar: El 40.3% de los encuestados dicen Siempre que cumplen con capacidades del candidato, pero el 36.1% dicen Casi Siempre, pero el 5.6% están Totalmente Casi Nunca.

Tabla 26 Los programas o concursos para el personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	4,2	4,2	4,2
CASI NUNCA	6	8,3	8,3	12,5
A VECES	18	25,0	25,0	37,5
CASI SIEMPRE	19	26,4	26,4	63,9
SIEMPRE	26	36,1	36,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 7 Los programas o concursos para el personal



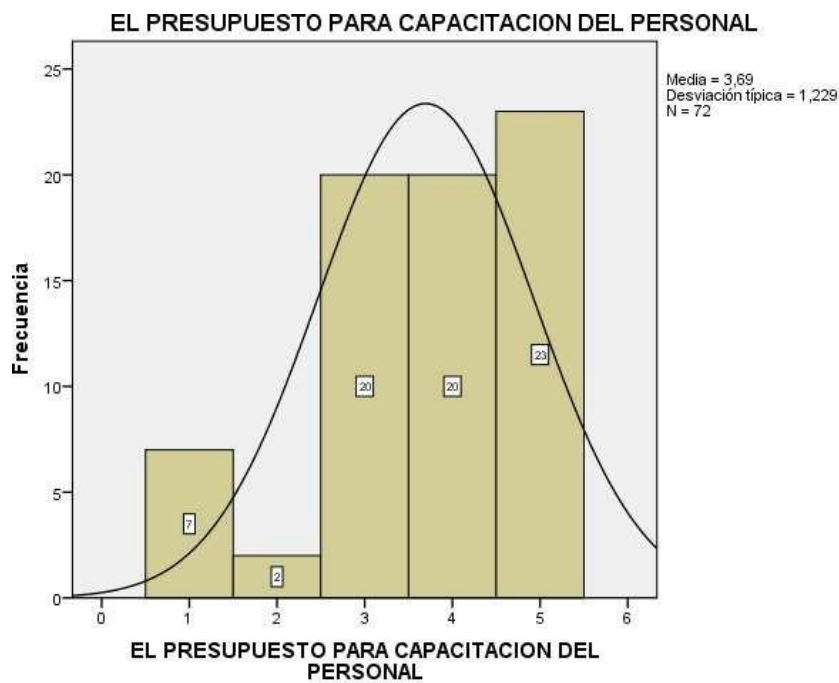
Interpretar:

El 36.1% de los encuestados quedaron de Siempre, pero el 26.4% de ellos Casi Siempre, solo un 4.2% dice Nunca.

Tabla 27 El presupuesto para capacitación del personal

EL PRESUPUESTO PARA CAPACITACION DEL PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	7	9,7	9,7	9,7
CASI NUNCA	2	2,8	2,8	12,5
A VECES	20	27,8	27,8	40,3
CASI SIEMPRE	20	27,8	27,8	68,1
SIEMPRE	23	31,9	31,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 8 El presupuesto para capacitación del personal



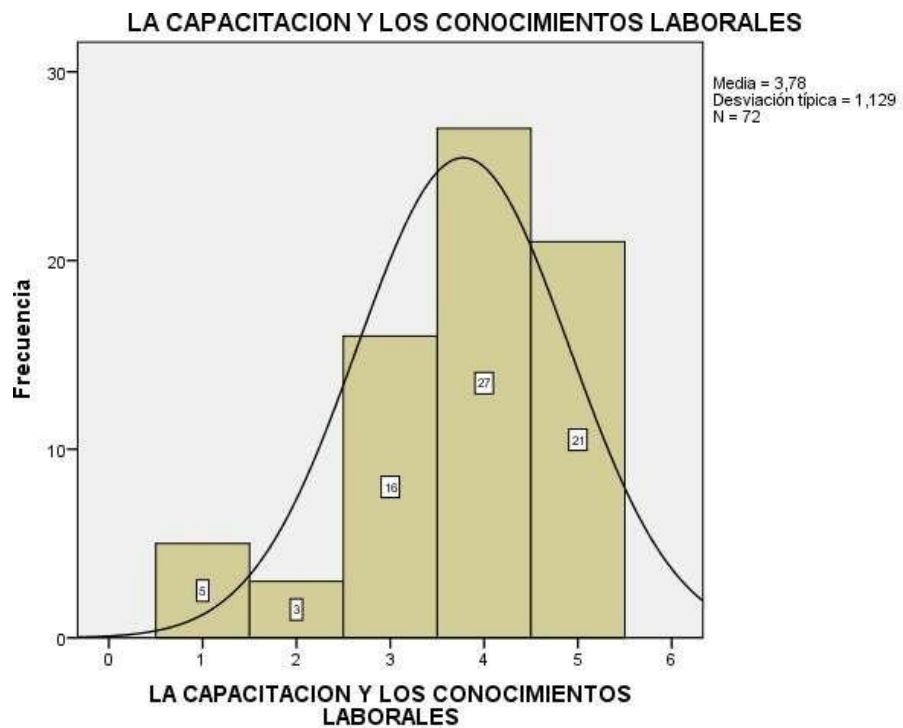
Interpretar:

Un 31.9% de los trabajadores estuvo que Siempre, sin embargo, el 27.8 % están en Casi Siempre, pero el 9.7% dicen que Nunca.

Tabla 28 La capacitación y los conocimientos laborales

LA CAPACITACION Y LOS CONOCIMIENTOS LABORALES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	5	6,9	6,9
	CASI NUNCA	3	4,2	11,1
	A VECES	16	22,2	33,3
	CASI SIEMPRE	27	37,5	70,8
	SIEMPRE	21	29,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Figura 9 La capacitación y los conocimientos laborales



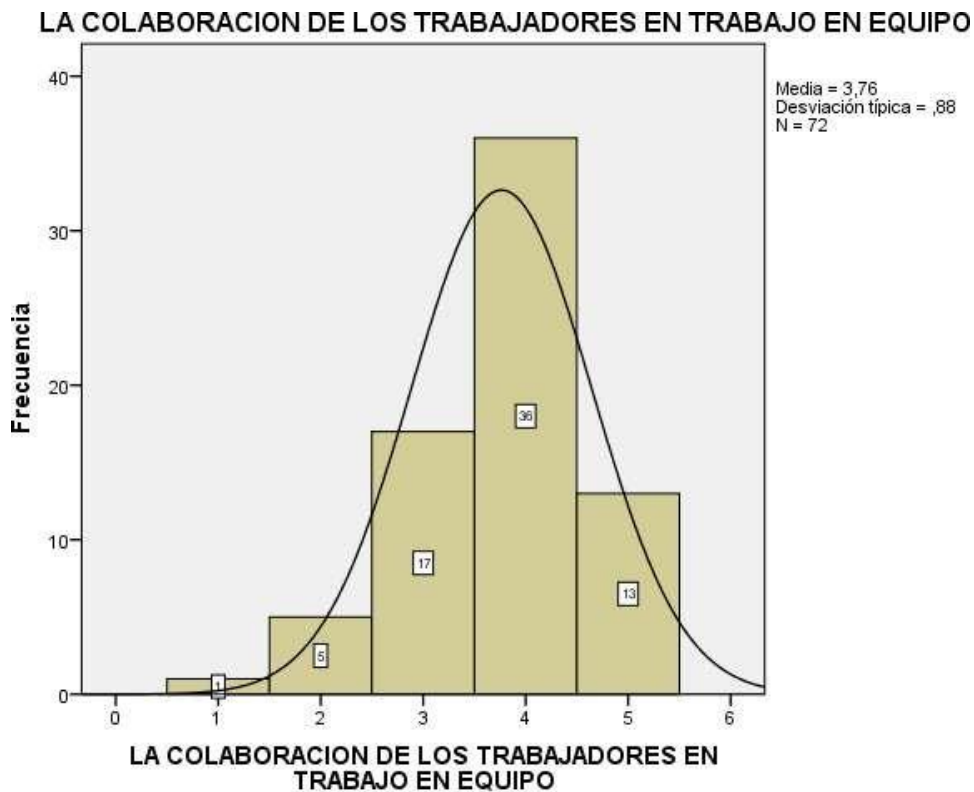
Interpretar:

Un 37.5% de los trabajadores dicen que Casi Siempre con la capacitación y los conocimientos laborales, sin embargo, el 29.2% de ellos mencionan que Siempre solo un 6.9% dicen que Nunca.

Tabla 29 La colaboración de los trabajadores en trabajo en equipo.

LA COLABORACION DE LOS TRABAJADORES EN TRABAJO EN EQUIPO				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,4	1,4	1,4
CASI NUNCA	5	6,9	6,9	8,3
A VECES	17	23,6	23,6	31,9
CASI SIEMPRE	36	50,0	50,0	81,9
SIEMPRE	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 10 La capacitación y los conocimientos laborales

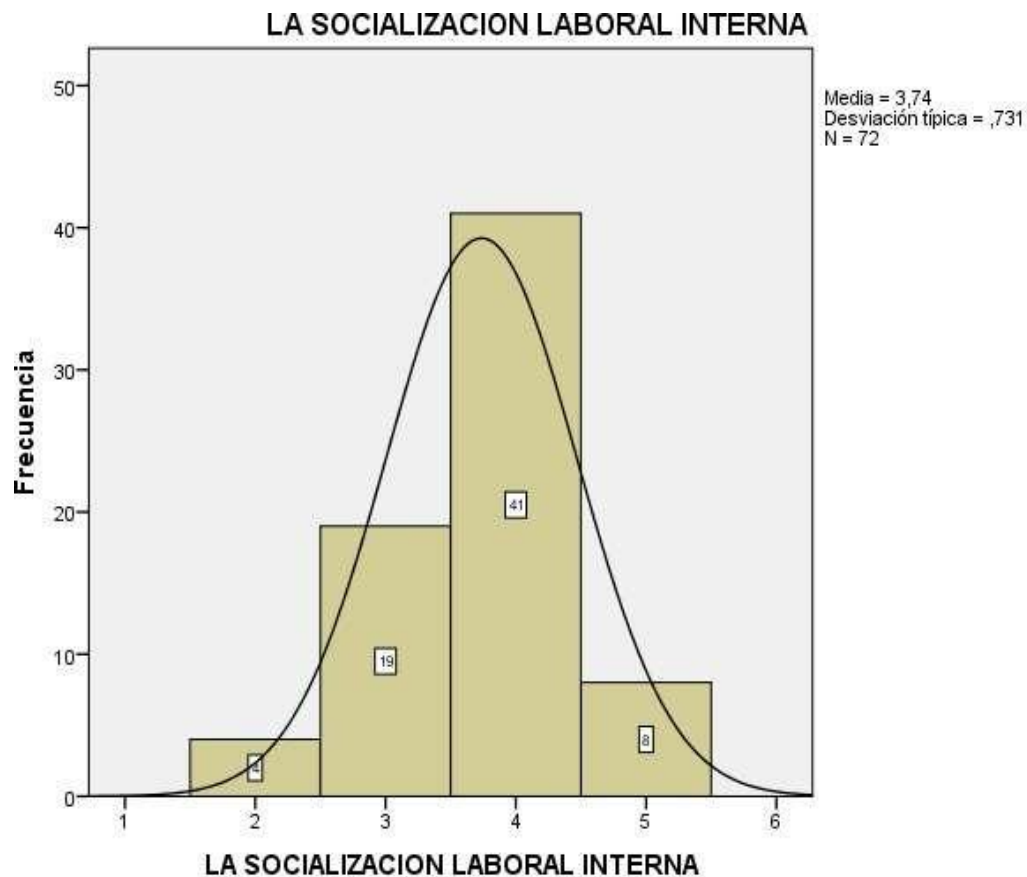


Interpretar: Un 50% de los trabajadores dice que Casi Siempre en relación a la colaboración de los trabajadores en trabajo en equipo, sin embargo, un 23.6 % de ellos mencionan que A veces, pero el 1.4% dicen que Nunca.

Tabla 30 La socialización laboral interna.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	4	5,6	5,6	5,6
A VECES	19	26,4	26,4	31,9
Válidos CASI SIEMPRE	41	56,9	56,9	88,9
SIEMPRE	8	11,1	11,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 11 La socialización laboral interna.



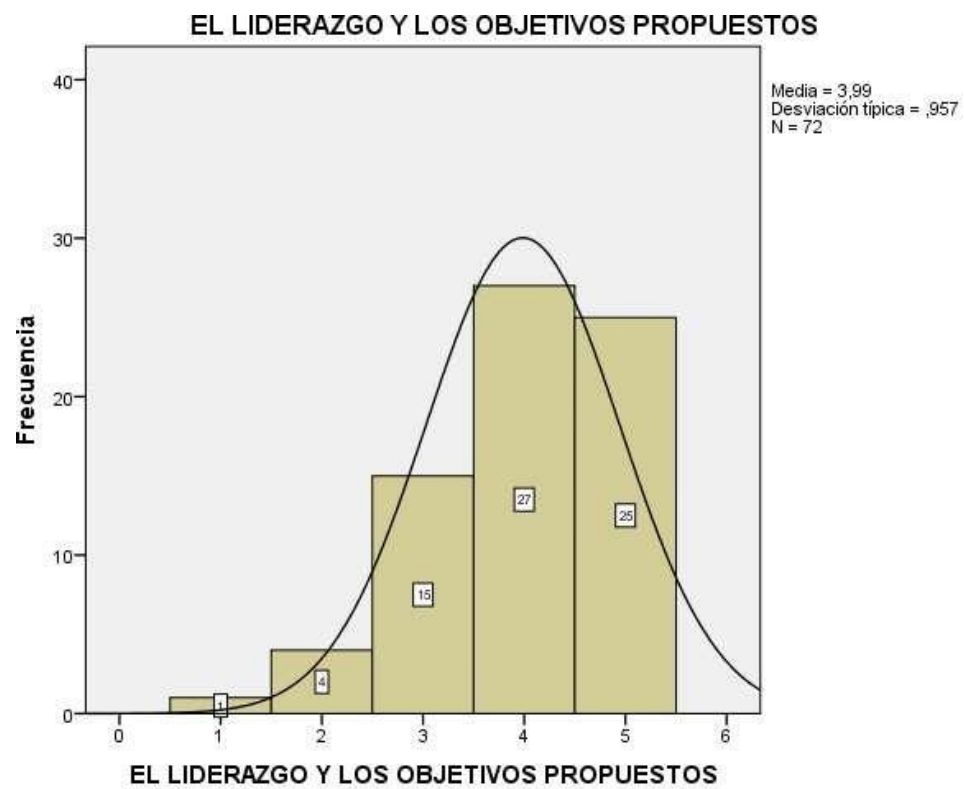
Interpretar:

Un 56.9 % dicen que Casi Siempre con la socialización laboral Interna, pero un 26.4 % dicen que A veces pero un 5.6% dicen que Casi Nunca.

Tabla 31 El liderazgo y los objetivos propuestos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	1	1,4	1,4	1,4
CASI NUNCA	4	5,6	5,6	6,9
A VECES	15	20,8	20,8	27,8
CASI SIEMPRE	27	37,5	37,5	65,3
SIEMPRE	25	34,7	34,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 12 El liderazgo y los objetivos propuestos



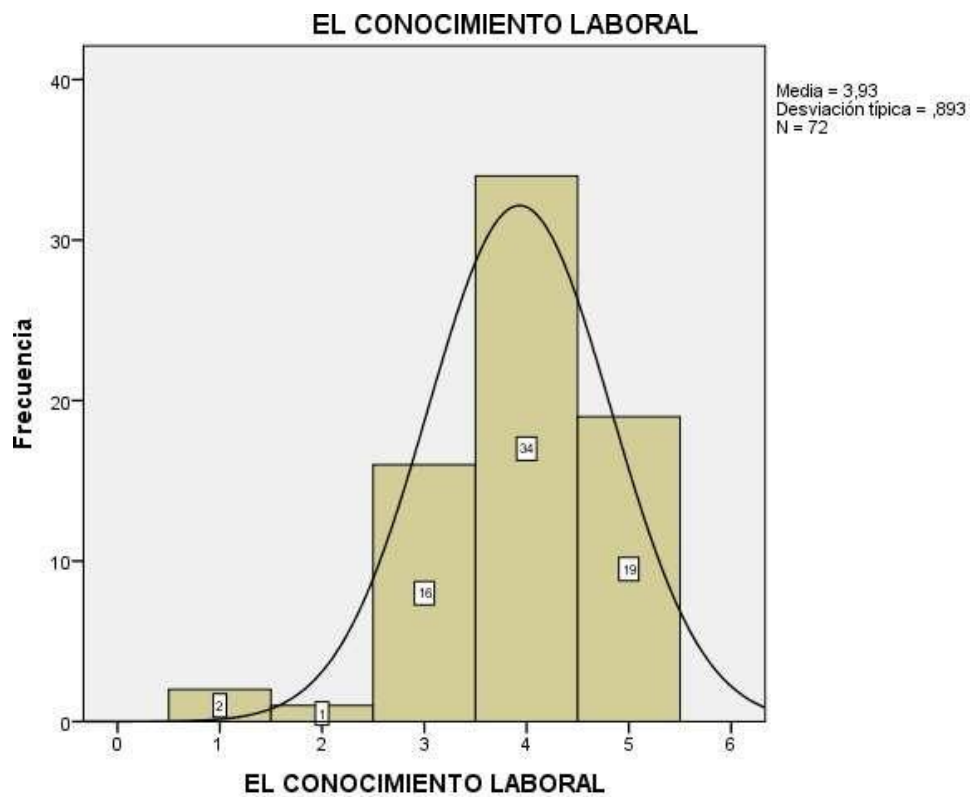
Interpretar:

Un 37.5% de los trabajadores dicen Casi Siempre que el liderazgo y los objetivos propuestos, sin embargo, un 34.7% dicen Siempre, pero el 1.4% dicen que nunca.

Tabla 32 El conocimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2,8	2,8	2,8
CASI NUNCA	1	1,4	1,4	4,2
A VECES	16	22,2	22,2	26,4
CASI SIEMPRE	34	47,2	47,2	73,6
SIEMPRE	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 13 El conocimiento laboral



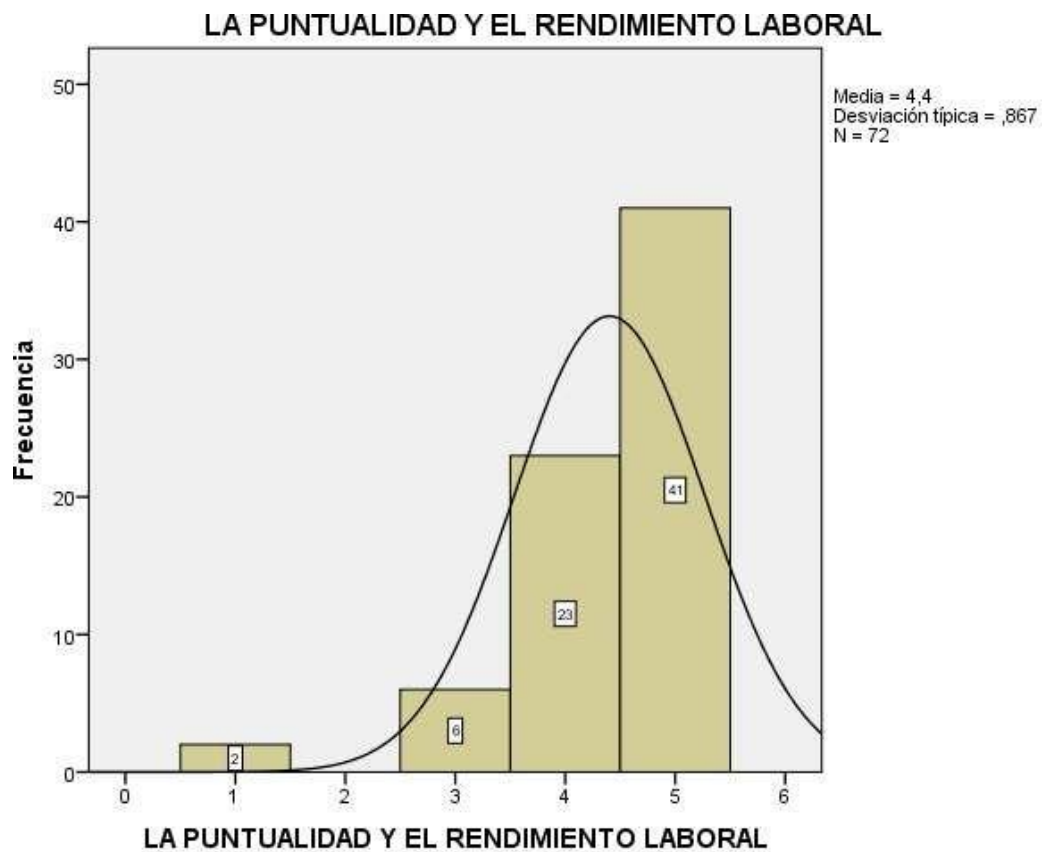
Interpretar:

Un 47.2% de los trabajadores dice que Casi siempre, sin embargo, un 26.4% dicen que Siempre, solo el 2.8% dicen que Nunca.

Tabla 33 La puntualidad y el rendimiento laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2,8	2,8	2,8
A VECES	6	8,3	8,3	11,1
Válidos CASI SIEMPRE	23	31,9	31,9	43,1
SIEMPRE	41	56,9	56,9	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 14 La puntualidad y el rendimiento laboral.



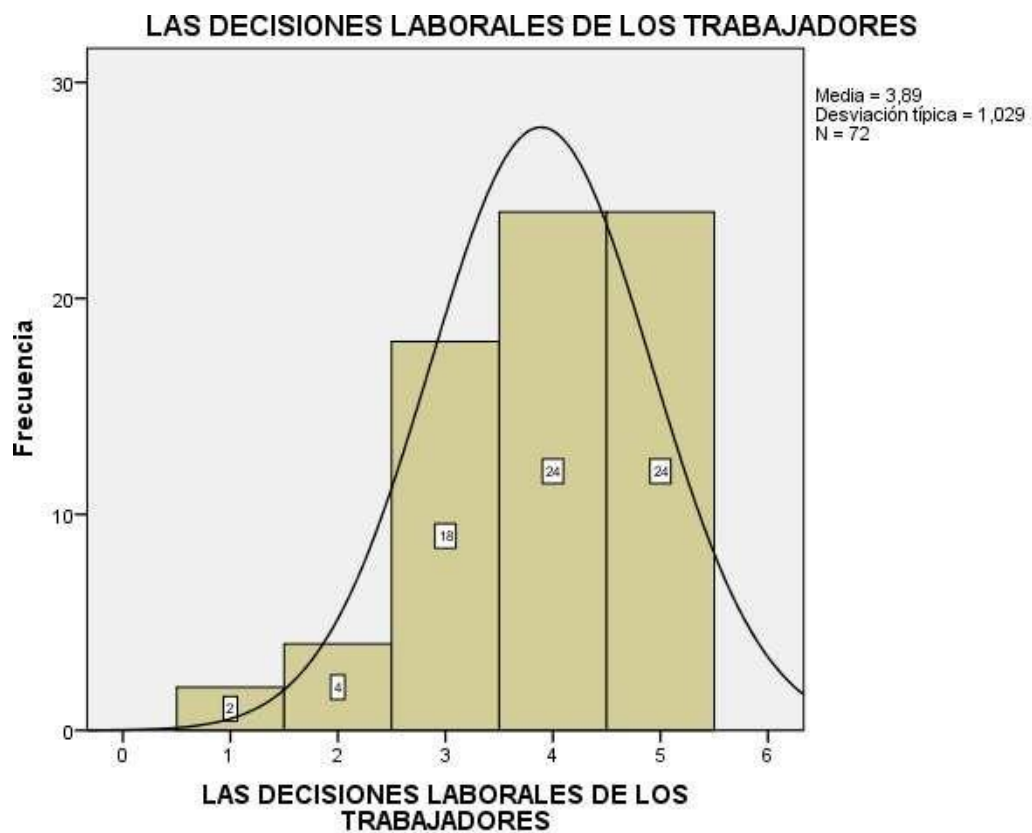
Interpretar:

Un 56.9% de los trabajadores dicen que Siempre sobre la puntualidad y el rendimiento laboral, sin embargo, un 31.9% menciona que Casi siempre, pero tuvo un 2.8% menciona que Nunca.

Tabla 34 Las decisiones laborales de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	2,8	2,8	2,8
CASI NUNCA	4	5,6	5,6	8,3
A VECES	18	25,0	25,0	33,3
CASI SIEMPRE	24	33,3	33,3	66,7
SIEMPRE	24	33,3	33,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 15 Las decisiones laborales de los trabajadores



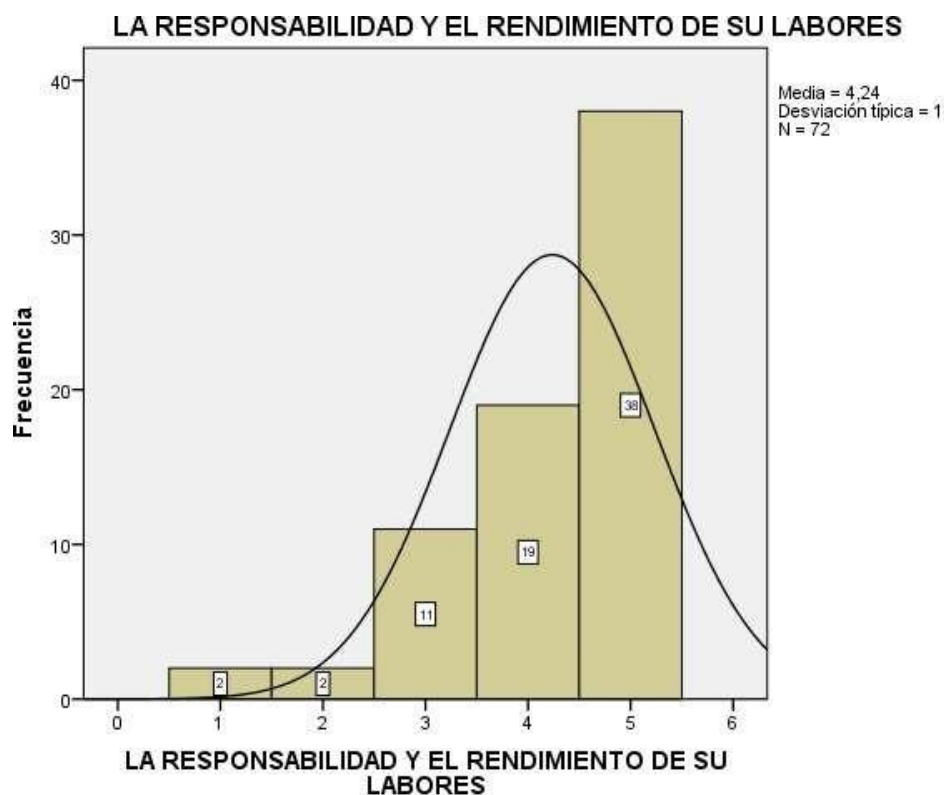
Interpretar:

Un 33.3% de los trabajadores dicen que Siempre y Casi Siempre con relación la decisión laborales de los trabajadores, pero sin embargo, un 25% menciona que A veces , solo el 2.8% dicen que nunca.

Tabla 35 La responsabilidad y el rendimiento de sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	NUNCA	2	2,8	2,8
	CASI NUNCA	2	2,8	5,6
	A VECES	11	15,3	20,8
	CASI SIEMPRE	19	26,4	47,2
	SIEMPRE	38	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0

Figura 16 La responsabilidad y el rendimiento de sus labores



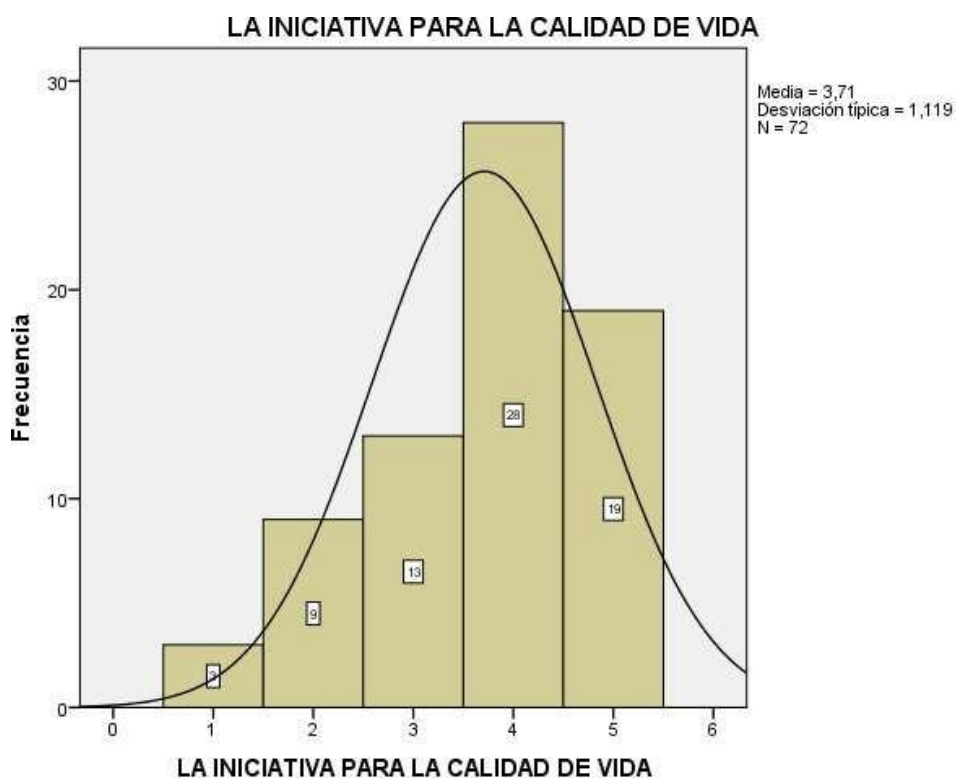
Interpretar:

Un 52.8% de los trabajadores mencionan que Siempre con la Responsabilidad y el rendimiento de sus labores, sin embargo, el 26.4% menciona que Casi Siempre, pero el 2.8% dicen que Nunca.

Tabla 36 La iniciativa para la calidad de vida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	3	4,2	4,2	4,2
CASI NUNCA	9	12,5	12,5	16,7
A VECES	13	18,1	18,1	34,7
CASI SIEMPRE	28	38,9	38,9	73,6
SIEMPRE	19	26,4	26,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 17 La iniciativa para la calidad de vida



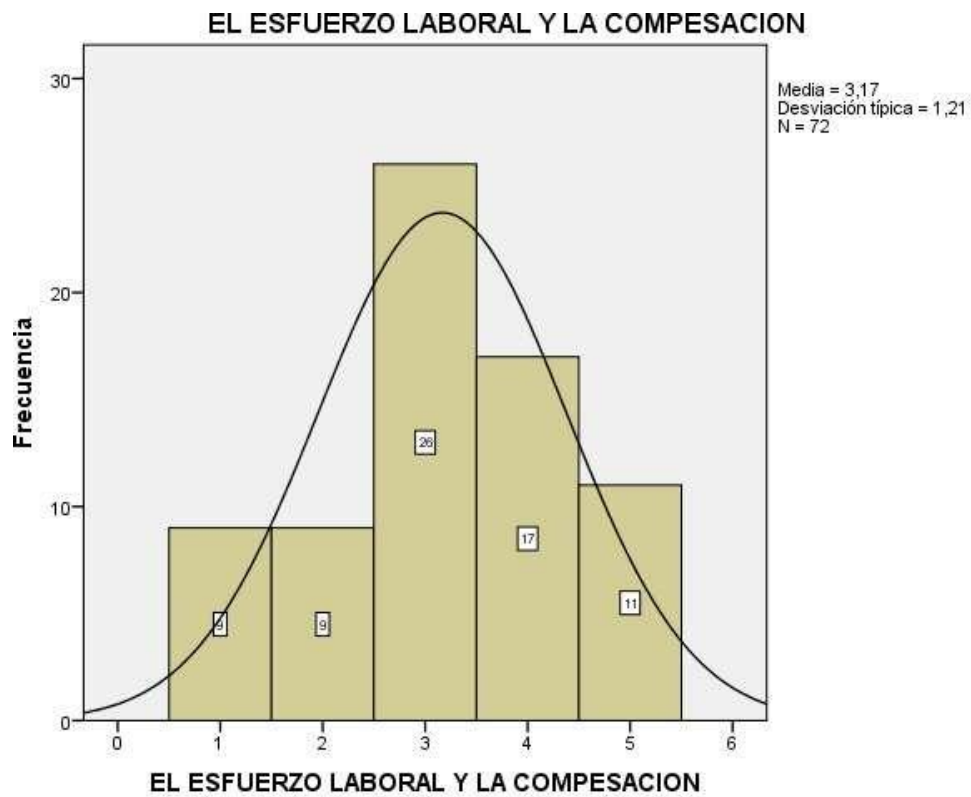
Interpretar:

Un 38.9% de los de los trabajadores indica que Casi Siempre, sin embargo, un 26.4% de los trabajadores mencionan que Siempre; sin embargo, el 4.2% indican que Nunca.

Tabla 37 El esfuerzo laboral y la compensación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	9	12,5	12,5	12,5
CASI NUNCA	9	12,5	12,5	25,0
A VECES	26	36,1	36,1	61,1
CASI SIEMPRE	17	23,6	23,6	84,7
SIEMPRE	11	15,3	15,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Figura 18 El esfuerzo laboral y la compensación



Interpretar: Un 36.1% de los trabajadores mencionan que A veces con relación al esfuerzo laboral y la compensación, sin embargo, un 23.6% indican que Casi siempre solo el 12.5% dicen que nunca.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI PAREDES MANUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los trabajadores en una Unidad Militar. Año 2021", cuyo autor es CUZCANO ROJAS JHONNY JOSE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI PAREDES MANUEL ALBERTO DNI: 07856089 ORCID: 0000-0002-9687-492X	Firmado electrónicamente por: MMORIP el 09-01- 2023 15:23:42

Código documento Trilce: TRI - 0514815