



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del talento humano y el cumplimiento de la función
consular

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Huarcaya Soto, Vanessa Lizbet (orcid.org/0009-0008-7549-6422)

ASERORA:

Dra. Palacios Garay de Rodriguez, Jesicca Paola (orcid.org/0000-0002-2315-1683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento la democracia, liderazgo, y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a todas las personas que hicieron posible la culminación de esta investigación especialmente a mis asesores y familiares que con su orientación y guía me apoyaron a terminar este gran reto.

Agradecimiento

Agradezco a mis asesores y profesores que con su profesionalismo, dedicación y sabiduría me ayudaron a culminar este trabajo de investigación.

Asimismo, agradezco a mi jefe un diplomático de carrera con mucha vocación de servicio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesora de Tesis titulada: " Gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular ", cuya autora es HUARCAYA SOTO, VANESSA LIZBET constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 14 de julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALACIOS GARAY DE RODRIGUEZ JESSICA PAOLA DNI: 00370757 ORCID: 0000-0002-2315-1683	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUARCAYA SOTO VANESSA LIZBET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUARCAYA SOTO VANESSA LIZBET DNI: 45989278 ORCID: 0009-0008-7549-8422	Firmado electrónicamente por: VHUARCAYAS el 16- 10-2023 06:36:56

Código documento Trilce: INV - 1325668



Índice de contenidos

	Pág
CARÁTULA	
DEDICATORIA (FIN ACADÉMICO)	ii
AGRADECIMIENTO (FIN ACADÉMICO)	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXO	48

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1 Distribución por niveles de la variable gestión del talento humano y sus dimensiones	21
Tabla 2 Distribución por niveles de la variable cumplimiento de la función consular con sus dimensiones	22
Tabla 3 Prueba de Normalidad	23
Tabla 4 Correlación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular	24
Tabla 5 Correlación entre la admisión de personas y el cumplimiento de la función consular	25
Tabla 6 Correlación entre la aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular	26
Tabla 7 Correlación entre la compensación de personas y el cumplimiento de la función consular	27
Tabla 8 Correlación entre el desarrollo de personas y el cumplimiento de la función consular	28
Tabla 9 Correlación entre el monitoreo de personas y el cumplimiento de la función consular	29

Índice de gráficos y figuras

	Pág	
Figura 1	Diagrama simbólico de correlación	15
Figura 2	Distribución en niveles de la variable gestión del talento humano	21
Figura 3	Distribución en niveles de la variable cumplimiento de la función consular	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular, para lo cual se empleó un enfoque cuantitativo, se desarrolló un estudio básico de nivel correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 80 funcionarios consulares que laboraron y se encuentran trabajando en las oficinas consulares. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el cumplimiento de la función consular, dado que el 77.5% de personal consular considera que la gestión del talento humano es de nivel medio y el 90% de los mismos considera que el cumplimiento de la función consular es de nivel medio. En ese sentido, se determinó que se tiene que mejorar la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular, concluyendo que la Cancillería debe mejorar las políticas sobre la gestión del talento humano e implementarlas en forma constante para el personal que sirve en el exterior.

Palabras clave: gestión del talento humano, función consular, derecho consular.

Abstract

The main objective of the research was to determine the correlation between the management of human talent and the fulfillment of the consular function, for which a quantitative approach was used, a basic study of correlational level was developed, with a non-experimental cross-sectional design. The study population consisted of 80 consular officers who worked and are working in consular offices. The results showed that the management of human talent is significantly related to the fulfillment of the consular function, given that 77.5% of consular personnel consider that the management of human talent is medium level and 90% of them consider that compliance with the consular function is medium level. In this sense, it was determined that the management of human talent and compliance with the consular function must be improved, concluding that the Ministry of Foreign Affairs must improve policies on the management of human talent and implement them constantly for the personnel who serve in the abroad.

Keywords: human talent management, consular function, consular law.

I. Introducción

Un aspecto importante para el presente estudio es identificar que la finalidad de la gestión del talento humano es crear cualidades competitivas en las personas designadas a generar diferentes recursos a fin de que se permita lograr alcanzar con éxitos los objetivos propuestos. En Latinoamérica la gestión del talento humano sufrió ciertas transformaciones llevando al mercado y al logro de recursos como principal prioridad. Sin embargo, las ideas progresistas de los países se han enfocado en buscar un cambio, colocando como primacía el bienestar laboral de los trabajadores y han desarrollado un conjunto de alternativas e innovaciones en las diferentes áreas lo que conlleva a una mejoría en este tipo de gestión (Silva et al., 2020). Los desafíos en este tipo de gestión y los requerimientos estratégicos adecuados han adquirido un reconocimiento a nivel mundial (Al Jawali et al, 2021).

El Perú considera que la administración del recurso humano adquirió gran protagonismo para las instituciones y ha adquirido un papel importante para las organizaciones. En ese sentido, la escuela Nacional de Administración Pública ha creado un curso sobre el proceso de recursos humanos mediante el cual proponen y priorizan los principios que forman parte de la función pública y del actuar de todo funcionario público, considerando como principio general el deber de orientar el trabajo hacia el bienestar de la sociedad, garantizando los derechos del ciudadano (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021).

En tal sentido, todas las actuaciones de los funcionarios públicos deben buscar proteger, promocionar y garantizar de los derechos del ciudadano ya sea que se encuentre en el interior de Perú o en el exterior, es decir que haya migrado fuera de país. La migración no es un tema nuevo a lo largo de los tiempos ha existido, conforme la sociedad ha ido avanzando, el ser humano ha tenido que migrar con el objetivo de buscar y encontrar mejores oportunidades de trabajo (Gutiérrez et al., 2020).

El Estado peruano no se ha mantenido ajeno frente a este fenómeno. El Instituto Nacional de Estadística (INEI, 2022) calcula que aproximadamente la salida anual de compatriotas al exterior asciende en 106 mil connacionales que han registrado su salida y no han regresado al Perú, en los últimos 31 años.

Adicionalmente, indica que la salida anual de peruanos se duplicó considerando que en el año 1990 se calculaba que 46 mil 596 compatriotas salieron del Perú en comparación del año 2020 que se registró cerca de 94 mil 374 nacionales que decidieron migrar al exterior.

En el contexto institucional, la investigación se centra en la realidad de la función consular, considerando que esta función se establece como un servicio de naturaleza pública que ofrece el Perú a los connacionales residentes en el exterior, especialmente respecto a los temas vinculados de la administración pública que deben efectuarse en el exterior (Reglamento Consular, 2005). Cabe mencionar que sobre esta función se ha detectado una realidad problemática del déficit en su cumplimiento, debido fundamentalmente al incremento de la migración internacional y a las capacidades y aptitudes de los funcionarios en el cumplimiento de su función, ya que por desconocimiento de los aspectos relacionados a los trámites consulares, asistencia y protección del migrante, brindan un servicio ineficiente que no ayuda a resolver las necesidades de los connacionales y genera malestar en los compatriotas y un aliento de insatisfacción.

Frente a esta problemática se realiza este estudio con el propósito de responder al problema con la pregunta: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular de los funcionarios consulares que brindan servicio en el exterior? En esa misma línea se considera cinco problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el cumplimiento de la función consular?; (b) ¿Qué relación existe entre la aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular?; (c) ¿Qué relación existe entre la compensación de las personas y el cumplimiento de la función consular?; (d) ¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y el cumplimiento de la función consular?; (e) ¿Qué relación existe entre el monitoreo de las personas y el cumplimiento de la función consular?

El presente estudio contiene un aporte práctico, metodológico y teórico. Con relación a lo teórico se adquirió mayores conocimientos respecto a las variables de estudio se orientó a definir los conceptos, revisando las teorías planteadas mediante la cual se destacó la relevancia que constituye la gestión del talento

humano para el cumplimiento de la función consular, aportando mayor información teórica sobre la materia a fin implementar correctamente la gestión del talento humano en los Consulados peruanos. El aporte práctico, está orientado en evidenciar la necesidad de realizar programas especializados de capacitación práctica y evaluación constante al personal que brindará servicios en los consulados. En cuanto al aporte metodológico, es preciso indicar que se construyó y diseñó un instrumento que permitió medir adecuadamente las variables de investigación, aportando de tal manera instrumentos válidos y confiables para posteriores trabajos de investigación con rigor científico.

Este estudio tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular. Asimismo, posee cinco objetivos específicos, a saber: (a) Determinar la relación entre la admisión de personas y el cumplimiento de la función consular; (b) Determinar la relación entre la aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular; (c) Determinar la relación entre la compensación de las personas y el cumplimiento de la función consular; (d) Determinar la relación entre el desarrollo de las personas y el cumplimiento de la función consular y (e) Determinar la relación entre el monitoreo de las personas con el cumplimiento de la función consular.

La hipótesis general de este estudio es: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con el cumplimiento de la función consular. Además, tiene cinco hipótesis específicas: (a) La admisión de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular; (b) la aplicación de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular; (c) la compensación de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular; (d) el desarrollo de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular y (e) el monitoreo de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

II. Marco Teórico

En Lima, Rosas (2022), realizó un trabajo con un enfoque cuantitativo con el objeto de identificar que el procedimiento administrativo tiene una relación con la gestión del talento humano de los gobiernos locales, cuya población fueron 110 personas entre funcionarios y personal administrativo. El resultado alcanzado fue que se determinó la relación que se encuentra con el procedimiento administrativo y la gestión del talento humano, concluyendo incorporar nuevos métodos y estrategias adecuadas para mejorar este tipo de gestión.

A su vez, Su (2022), realizó una investigación en Lima sobre la modernización de la gestión consular desde el enfoque de planeamiento estratégico, presupuesto por resultados y seguimiento y evaluación: análisis del programa presupuestal 0062, periodo 2018-2021, el cual tuvo como objetivo conocer cómo el referido programa modernizó la gestión consular, entre los años 2018 y 2021, desde el enfoque de planeamiento estratégico, presupuesto por resultados y seguimiento y evaluación, cuyo resultado desde el enfoque de planeamiento estratégico fue que ayudó a orientar la gestión consular hacia una mayor comprensión de la realidad de los compatriotas que viven fuera del Perú en virtud a que la metodología del programa se dirigió en el público objetivo y en sus problemas públicos que atañen.

Por su lado, en Trujillo Bada (2022), hizo un estudio con el objeto de identificar la relación que se encuentra entre el rendimiento en trabajo de una empresa dedicada a servicios de combustible con la gestión del talento humano, aplicando un diseño correlacional descriptivo, con un tipo de estudio de corte transversal no experimental. Tuvo como muestra a 40 empleados a quienes se les encuestó con cuestionarios, el resultado alcanzado fue determinar que realmente hay una relación del rendimiento laboral con la gestión del talento humano.

En Chiclayo Velásquez (2022), elaboró un trabajo de investigación cuantitativo para identificar si el desempeño laboral de los asalariados de la Municipalidad de Cajamarca y la gestión del talento humano se relacionaban entre ellas, el diseño utilizado en esa ocasión fue no experimental y de tipo básico. Al respecto, con el estudio realizado se corroboró entender la importancia vital que

representa la relación innegable del desempeño laboral con la gestión del talento humano en toda institución privada o pública.

El estudio realizado en el Cusco por Loaiza y Canahuire (2022), fue con el objeto de determinar si existe una relación entre la gestión del talento humano con el ambiente laboral. El resultado logrado consistió en que se identificó la conexión que se encuentra entre la gestión del talento humano y el lugar o espacio donde se realizan las funciones encomendadas, cuya conclusión fue que realizando la correcta gestión del talento de personal conllevará a propiciar un ambiente de trabajo idóneo generando mayores compromisos en los trabajadores, los cuales se verán motivados incrementando el rendimiento.

Del mismo modo, Castañeda (2019), elaboró un trabajo de investigación en Lima descriptivo correlacional a fin de verificar si existe una relación entre el rendimiento de los equipos de trabajo respecto al ámbito privado empresarial con la gestión del talento humano, cuya población fueron 500 empresas privadas. Los resultados señalaron que se encuentra una relación con un grado positivo y significativo.

A nivel internacional en Ecuador Mendoza y Villafuerte (2022), hicieron un estudio con el objeto de analizar el manejo del talento humano ecuatoriano de acuerdo al modelo de Chiavenato. La metodología que utilizaron fue un estudio cualitativo con un paradigma crítico reflexivo. En esa línea, analizaron once instituciones públicas y privadas, las técnicas de investigación que emplearon fueron lista de cotejo, entrevistas y observación contextualizada. Concluyeron que en las organizaciones analizadas limitan este tipo de gestión al procedimiento administrativo relativo a la etapa de selección y remuneración, olvidándose de los factores de desarrollo organizacional y ambiente laboral adecuado para los trabajadores.

Por otro lado, la investigación que realizó Mendoza (2022) en Ecuador, tuvo como objetivo obtener una mejoría en la gestión del talento humano respecto a la comisión de tránsito, cuyo objetivo fue conseguir un mejor desempeño la organización. Se empleó una un enfoque cuantitativo y descriptivo, se realizó una encuesta mediante el cual se pudo identificar a profundo las etapas de la dicha

gestión en la institución. El resultado obtenido fue que se determinó la relación de los agentes de dicha comisión con la gestión del talento humano, cuya evaluación efectúan por intermedio del rendimiento. Respecto a ello, se señaló como una propuesta utilizar una nueva estrategia y métodos de administración del talento humano para la referida comisión.

Igualmente, en México Patiño (2020), realizó un estudio para determinar las características profesionales más necesarias del diplomático mexicano para el cumplimiento de sus funciones. Empleó un estudio cualitativo, entrevistando a 6 expertos en la materia para conocer minuciosamente las opiniones sobre las características profesionales que deben estar presentes en el perfil de los diplomáticos mexicanos. Concluyó que el perfil idóneo del diplomático mexicano debe contar con ciertas competencias, especialmente, debe tener mayor conocimiento en el tema cultural de su país de origen, de ese modo podrá mantener los vínculos patrios de gran importancia para ambos países, respecto a sus actitudes deben tener una vocación de servicio para atender los casos de sus compatriotas.

Asimismo, en Ecuador Armijos et al. (2019), elaboraron un estudio a fin de analizar en estos tiempos la gestión del capital humano de las instituciones empresariales, emplearon un estudio descriptivo de revisión bibliográfica. La conclusión arribada para este estudio fue determinar que el área de recursos humanos tiene que tener políticas empresariales y no solo dedicarse a la selección y contratación de empleados sin seguir una adecuada gestión, teniendo en cuenta que representa la unidad más importante de una organización para que ésta pueda consolidarse y definirse en el mercado.

Las bases teóricas que sustentó el presente estudio relativa a la variable referida a la gestión del talento humano fueron las siguientes: (a) Modelo teórico de gestión estratégica de recursos humanos por competencias de Alles (2015), se enfocó referentemente sobre las competencias de los trabajadores, resaltando la participación de los empleados como elemento primordial para el éxito de la organización. Asimismo, relaciona a la remuneración, los beneficios y al desarrollo de las personas con las etapas de ingreso y permanencia.

(b) Modelo teórico de García y Casanueva (1999), consideraron que la gestión del talento humano viene hacer aquel elemento esencial por el cual las instituciones pueden lograr sus objetivos. Asimismo, refirieron que para que exista una correcta gestión de recursos humanos, este capital humano tendrá que ser direccionado a través de prácticas, técnicas y políticas en forma tal que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones en forma eficiente.

(c) El modelo teórico de Chiavenato (2020) constituyó un modelo basado en cinco dimensiones fundamentales a tomarse en cuenta en la gestión del talento humano, las cuales son: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas y monitoreo de personas. Para fines de presente estudio, se tomó el modelo teórico de Chiavenato, puesto que este modelo abarca de una manera práctica y global cómo se debe realizar una correcta gestión del talento humano. Particularmente muestra la diferencia respecto a las otras teorías, qué factores se deberán tomar en cuenta a la hora de proceder con la gestión.

Ahora bien, es crucial enfocarnos en definir la gestión del talento humano. Al respecto, Chiavenato (2020) señaló que está constituido por una serie de políticas y buenas prácticas necesarias por las organizaciones con el fin de poder gestionar funciones propias de los cargos ejecutivos referente al capital humano que van desde seleccionar, reclutar, captar y evaluar el rendimiento del empleado. Del mismo modo Checa-Llontop et al. (2020) consideraron a la aludida gestión como un conjunto de políticas fundamentales de una organización que tiene como responsabilidad el logro del éxito de la institución. A su vez, Borsic et al. (2020), indicó que se configura como un conjunto de prácticas requeridas por las organizaciones para alcanzar el desarrollo del personal, lo cual resulta ser un factor beneficioso para conseguir los objetivos de la institución.

Pues bien, se considera necesario mencionar la importancia que significa la gestión del talento humano para las instituciones. Al respecto, Al Hammadi y Hussain (2019), señalaron que el correcto empleo de la gestión del talento humano y las buenas prácticas tienen un papel importante en el desenvolvimiento, factibilidad y sostenibilidad de las organizaciones. En esa misma línea, Iscandarov

(2018), refirió que este tipo de gestión viene hacer aquella pieza fundamental para la supervivencia y desarrollo de una empresa o institución.

Del mismo modo, Jara et al. (2018) manifestaron el interés tan importante que constituye la referida gestión para toda institución pública, indicando que con una adecuada conducción de aquellos procesos administrativos como por ejemplo la organización y planificación servirán de gran ayuda para cumplir los objetivos trazados por las políticas gubernamentales. Asimismo, Mendivel (2020) manifestó que en el Estado peruano surgió la gestión del talento humano aproximadamente en 1990 y continúa implementándose porque finalmente comprendieron que lo que da el éxito a sus instituciones son las habilidades y el talento de sus empleados, evidenciándose la gran importancia que representa para la organización.

En la misma línea Iturralde-Pulla et al. (2020) indicaron que representa un elemento crucial para aumentar el desempeño y lograr el objetivo de una empresa. Por su parte, Ferreiro-Seoane et al. (2019), indicaron que la aptitud y actitud de los trabajadores representan factores importantes en toda institución, puesto que marca el éxito de toda organización, lo cual se observa reflejado respecto al rendimiento laboral de las personas.

Las dimensiones que se recogieron para la primera variable de estudio fueron la admisión, aplicación, compensación, desarrollo, y monitoreo (Chiavenato, 2020). Con relación a la admisión de personas constituye la ruta de acceso que se encuentra abierta para aquellos candidatos que pueden adaptar sus características personales con las de la organización, está referida al ingreso de los candidatos que reúnen ciertas características importantes para la organización, configura la puerta de acceso solo para aquellos profesionales que cumplen una serie de requisitos acordes a la finalidad de la empresa (Chiavenato, 2020).

Cabe señalar que el proceso de admisión está relacionado con las etapas de seleccionar y reclutar al personal. De ese modo, Tocaven (2021) indicó que el reclutamiento es aquel proceso mediante el cual una institución brinda oportunidades laborales a las personas buscando el interés de la empresa en la propuesta laboral. Respecto al proceso de selección Bravo y Delgado (2022), indicaron que la selección del personal tiene como objetivo elegir al personal idóneo

que pueda cubrir un puesto vacante, para lo cual se emplean técnicas de selección conforme a los requisitos solicitados por la institución. Por su lado, Castillo (2021), refirió que este proceso tiene como fin encontrar al trabajador idóneo que tenga los requerimientos, actitudes y competencias indispensables para el cargo.

En la dimensión referida a la aplicación de personas se debe identificar los primeros pasos que realiza el nuevo personal, el desempeño en las funciones que realiza y su respectiva evaluación. Es aquel proceso de integración de los nuevos empleados que empiezan a laborar en la organización mediante el cual se podrá observar y evaluar su desempeño laboral (Chiavenato, 2020). En la evaluación de desempeño se revisa las capacidades y habilidades que tiene el personal en sus funciones encomendadas, tomando en cuenta las actitudes y aptitudes realizadas (Álvarez et al., 2018).

El desempeño laboral es un componente relevante para el área de recursos humanos y su evaluación es un componente crucial para la institución (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Asimismo, López-Martínez et al. (2021), refirieron que el ambiente laboral incide en el desempeño de los empleados. De otro lado, la satisfacción laboral es de vital importancia, puesto que tiene una relación de forma directa con el rendimiento del trabajador (Cernas et al., 2018).

Por otro lado, la dimensión referida a la compensación de personas está estrechamente relacionada con los factores principales para la motivación e incentivo de los trabajadores de una institución, considerando la finalidad de la organización como los objetivos individuales que se deben lograr en la organización. Asimismo, se configura en uno de los factores que incentivan y motivan a los empleados, esto se realiza en el marco de la finalidad de la institución como en el objetivo que debe alcanzar como empresa (Chiavenato, 2020). La motivación de los trabajadores es un factor relevante para lograr en el trabajador un compromiso hacia la institución generando la productividad de la empresa (Alajmi y Lengyel, 2020).

En esa misma línea, Tsareva et al (2020), señaló que la importancia para solucionar la dificultad de la baja productividad y el desempeño del personal de una organización se concentra en la motivación del trabajador, de modo tal, que si

el personal se encuentra motivado generará un compromiso hacia su desempeño laboral. A su vez, Barrios-Hernández et al. (2020) consideraron que los factores motivacionales como el aprovechamiento de oportunidades favorecen el rendimiento laboral.

La dimensión referida al desarrollo de las personas, según Chiavenato (2020), señaló que a través de ello se resaltarán el proceso de entrenamiento como modelo de transmisión de información, programación y ejecución de actividades de entrenamiento, para finalmente evaluar los resultados logrados, está relacionado al proceso de capacitar a los trabajadores. La capacitación de los trabajadores busca mejorar el desempeño del trabajador, cuyo objetivo es conseguir las metas propuestas de forma individual como persona y también para la empresa (Silva, 2018).

Asimismo, Sindhura (2022), indicó que una de las áreas importantes que debe cubrir la gestión del talento humano están relacionadas al tema referido al desarrollo profesional para alcanzar la finalidad de la institución. Los factores fundamentales para conseguir que la gestión del talento humano logre el triunfo esperado en beneficio de la organización están relacionados especialmente a aquellas etapas relativas sobre evaluación del desempeño, motivación y capacitación (Altindag et al., 2018).

Del mismo modo, otra dimensión fue el monitoreo de personas, el cual consiste en acompañar, hacer seguimiento al desenvolvimiento del trabajador en las funciones encomendadas por la empresa, a fin de asegurar que la actuación de los trabajadores se encuentre de acuerdo a los límites impuestos por la empresa (Chiavenato, 2020). El control de las personas es aquel proceso de monitoreo mediante el cual se confirma que lo que se está ejecutando es lo más idóneo para la organización, los empleados y el clima laboral por el cual se desarrollan, motivo por el cual se requiere el empleo del control para asegurar la continuidad de la institución (Mendoza y Villafuerte, 2021). Por otro lado, las competencias del personal se controlarán y administrarán a través de una evaluación del desempeño laboral al final del período (Efendi, 2021).

La segunda variable de estudio es el cumplimiento de la función consular, para ello se desarrolló dos teorías, por un lado, el paradigma teórico del cónsul-prefecto y el cónsul-servidor público. En ese sentido, con relación a la primera Álvarez et al. (2008) señalaron que esta referida a las características más autoritarias de la cultura política peruana, que construyó a lo largo de la historia una visión jerarquizada de la relación del Estado y de la sociedad dentro y fuera del territorio peruano. Asimismo, indicó que presentaba la relación de un cónsul autoritario, el cual impone su autoridad a la comunidad de peruanos que residen en el exterior.

En cuanto al paradigma teórico del cónsul-servidor público, representa una restauración del régimen del Estado de Derecho y democrático que hoy vive el Perú. En ese modelo el Cónsul tiene un protagonismo muy importante para el Estado, puesto que tiene como función primordial proteger y asistir a la comunidad peruana residente fuera del territorio nacional, brindando servicio de manera oportuna y eficiente a través de la reforma consular, entre otros (Álvarez et al., 2008).

De lo expuesto, para efectos del presente estudio se asume la posición del paradigma de cónsul-servidor público, toda vez que éste se enmarca en el modelo de función consular respaldada por los instrumentos normativos internacionales y nacionales. Es aquel modelo donde la función consular es dedicada a proteger y asistir al connacional que vive fuera de su patria, a fin de que se sientan que su país se encuentran atentos a las necesidades y problemas que puedan surgir como si estuvieran en su tierra. (Álvarez et al., 2008).

Con relación a la definición del cumplimiento de la función consular, se debe decir que ésta tiene su origen en el derecho consular que tiene como finalidad regular las actividades de los cónsules o funcionarios consulares en el marco de una normativa *sui generis*. Asimismo, está relacionado con el marco jurídico internacional y con el derecho de los nacionales, cuya legislación son aplicadas por los consulares en el cumplimiento de sus funciones asignadas (Morillo, 2022). En tal sentido, Gallardo (2021) refirió que está constituido por normas y principios que tienen como fin salvaguardar los intereses y derechos de los nacionales residentes

en el exterior. Álvarez et al. (2008), señaló que consiste en brindar un servicio eficiente a los nacionales residentes fuera del territorio peruano en el marco de la promoción y protección de los intereses y derechos de la comunidad peruana en el exterior.

En ese marco, la función consular de acuerdo con lo establecido por el Reglamento Consular (2005) señala que es un servicio con carácter público que brinda el Perú a peruanos que residen fuera de territorio peruano, especialmente en lo relativo a las actuaciones administrativas que realiza el Perú y que deben llevarse a cabo en el extranjero. Del mismo modo, refiere que los consulados brindan su atención, protegiendo y asistiendo a los compatriotas que residen fuera del suelo peruano.

La importancia de la función consular desde el enfoque del servicio público se orienta en la protección y asistencia de los peruanos que residen fuera del Perú, debido a ello la Cancillería peruana tiene como una de sus funciones crear políticas migratorias orientadas a proteger y asistir a los peruanos que viven fuera del país. Por otro lado, también tiene como función ofrecer servicios fuera del Perú en representación del Estado peruano (Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, 2010).

En ese contexto, es sumamente vital que en la legislación nacional e internacional referentes a los aspectos de la función consular tenga una cierta coherencia y se encuentren relacionadas, de tal modo Gallardo (2022) señaló que legislación vigente del Estado peruano guarda relación con las normas internacionales, puesto que el Perú ha incorporado adecuadamente a la normativa interna la normativa del derecho consular regulados en los tratados firmados por el Perú.

Respecto a la dimensión de prestación eficiente del servicio que deben brindar las Oficinas Consulares es importante resaltar que estas Oficinas deben cumplir sus funciones en el marco de una serie de lineamientos establecidos en el reglamento consular peruano, entre ellos se encuentra la mejora cualitativa y permanente de los servicios que ofrecen en los consulados, así como el programa

de protección legal y asistencia humanitaria (Reglamento Consular, 2005). Asimismo, Cárdenas (2019) refirió que los servicios consulares son aquellos documentos oficiales que se entrega fuera del país a un ciudadano que no se encuentra en el país de origen y se realiza mediante una oficina consular. A su vez, Álvarez et al. (2008) señalaron que los servicios que se ofrecen en los consulados se deben adecuar teniendo en cuenta los principios de modernización tecnológica, simplificación administrativa y velar por los derechos de los connacionales.

En lo relativo a la dimensión de protección y promoción de los intereses de los peruanos residentes fuera del Perú, es de suma importancia indicar que la nueva política consular se centra en la función de asistir y vincular a nuestra población peruana que reside fuera del país con el Perú, ya que con ello se protege a los compatriotas y por otro lado, no se pierde y se resguarda la identificación de peruano con la patria de origen, constituyéndose en la labor de funcionario consular proteger y promocionar los intereses y derechos del connacional (Álvarez et al., 2008).

Por otro lado, los instrumentos internacionales del cual el Perú es parte como la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963), regula en el artículo 5 referente a la función consular que consiste en el deber de resguardar por los intereses y derechos de los connacionales en el país de acogida dentro del marco permitido por el derecho internacional, respetando las leyes y marco jurídico del Estado receptor.

III. Metodología

Se trabajó bajo el paradigma positivista, cuyo objetivo fue verificar los sucesos a través de la observación y la experimentación (Arispe et al., 2020). El Enfoque que se empleó fue el cuantitativo, debido a que lo que importó fue medir y cuantificar, ya que mediante la mediación se puede adquirir tendencias, proponer nuevas hipótesis y formular teorías (Arispe et al.,2020). El método empleado fue hipotético deductivo, el cual tuvo como objetivo refutar la hipótesis del estudio, logrando conseguir conclusiones las que fueron contrastadas con los hechos (Arispe et al.,2020).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

Se realizó un trabajo de tipo básico, toda vez que se orientó a gestar nuevos conocimientos por medio de la revisión y estudio de los fundamentos teóricos de las variables y de las situaciones que se observaron (Arispe et al., 2020). Asimismo, es de nivel descriptivo, puesto que tiene como fin identificar los sucesos en una situación determinada (Hernández y Mendoza, 2018).

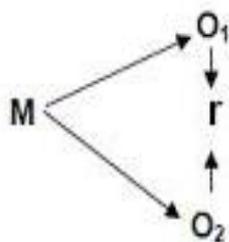
3.1.2. Diseño de investigación.

Se empleó un diseño no experimental, por lo cual no se manipuló las variables de estudio, ni se realizó ninguna alteración de las condiciones del medio en el cual se desarrollaron los sucesos, solo se limitó a registrar y observar tal y como sucedió en la realidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otro lado, de acuerdo con la cantidad de mediciones de las variables fue de tipo transversal (Arispe et al., 2020). Según lo señalado por Bernal (2016), el estudio obedeció al diseño correlacional puesto que permitió medir el grado de relación entre las variables gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular.

Figura 1

Diagrama simbólico de correlación



Nota: Ñaupas et al., (2018)

Donde:

M Muestra,

V₁ Gestión del talento humano

V₂ Cumplimiento de la función consular

r Relación entre las variables.

3.1.3. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Definición conceptual:

Gestión del talento humano está constituido por una serie de políticas y buenas prácticas necesarias por las organizaciones con el fin de poder gestionar funciones propias de los cargos ejecutivos referente al capital humano que van desde reclutar, seleccionar, captar y evaluar el desempeño del trabajador (Chiavenato, 2020).

Definición operacional:

El cuestionario de la gestión del talento humano mide operacionalmente la variable en 5 dimensiones: (a) admisión de personas, (b) aplicación de personas, (c) compensación de personas, (d) desarrollo de las personas y (e) monitoreo de personas.

Indicadores:

Para los indicadores de las dimensiones de la primera variable se consideró en la (a) admisión de personas el proceso de reclutamiento y la selección del personal que laboran en las oficinas consulares; en la (b) aplicación de personas, se consideró el desempeño y evaluación del cargo de las personas que trabajan en los consulados; en la (c) compensación de personas, se revisó los aspectos de motivación y remuneración de los funcionarios de las oficinas consulares; con relación al (d) desarrollo de personas, se consideró las capacitaciones que reciben los funcionarios que trabajan en los consulados y en el (e) monitoreo de personas se tomó en cuenta el control de asistencias que se efectúa sobre el personal.

De cada dimensión fueron: (a) reclutamiento de personal, (b) selección de personal, (c) desempeño de cargo, (d) evaluación de cargo, (e) motivación de personal, (f) remuneración de personal, (g) capacitación y control de asistencia.

Escala de medición:

El presente trabajo tuvo una escala ordinal, con puntuaciones de 1 a 5. La escala de medición ordinal determina relaciones de categoría igual, mayor, menor o niveles entre los individuos (Arispe et al., 2020).

Variable 2: Cumplimiento de la función consular**Definición conceptual:**

El cumplimiento de la función consular consiste en brindar un servicio eficiente a los peruanos residentes en el exterior en el marco de la protección y promoción de los intereses y derechos de la comunidad peruana en el exterior (Álvarez et al., 2008).

Definición operacional:

El cuestionario del cumplimiento de la función consular mide operacionalmente la variable en 2 dimensiones: (a) prestación eficiente de servicios y (b) protección y promoción de los intereses.

Indicadores:

Respecto a los indicadores de las dimensiones de la segunda variable se consideró en lo que respecta (a) la prestación eficiente de servicio la simplificación administrativa y la modernización tecnológica de los consulados peruanos y respecto a (b) la protección y promoción de los intereses, se consideró los intereses y derechos de los nacionales residentes en el exterior que acuden a los consulados.

Escala de medición:

Conforme a lo manifestado por Arispe et al. (2020), señalaron que identifica las vinculaciones de categoría igual, mayor, menor o niveles entre los individuos. En ese sentido, la escala que se empleó fue la ordinal, cuyas puntuaciones fueron de 1 a 5.

3.3. Población y unidad de análisis

3.3.1 Población:

Fueron 80 funcionarios consulares que prestaron y prestan funciones en los Consulados del Perú en el exterior durante el año 2016. Según (Arispe et al., 2020) manifestaron que la población constituye una totalidad de casos que están en un espacio determinado, los cuales poseen en común ciertas características.

- **Criterios de inclusión**

Funcionarios diplomáticos de las oficinas consulares.

Trabajadores que ejercen función consular.

Funcionarios que laboran en los Consulados Generales del Estado peruano en el exterior.

Funcionarios que laboraron en los Consulados Generales del Perú en el exterior.

- **Criterios de exclusión**

Funcionarios no diplomáticos que no han trabajado en oficinas consulares.

Trabajadores que no ejercen función consular.

Funcionarios que nunca trabajaron en las oficinas consulares del Perú.

Unidad de análisis

Son todos los funcionarios que laboran y laboran durante el año 2016 en los Consulados Generales del Perú en el exterior. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), señaló que será aquella que generará la información que será examinada.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se efectuó una encuesta como técnica, la cual viene hacer actividades empleadas por el investigador con la intención de recabar información para alcanzar los objetivos del estudio (Arispe et al., 2020).

Instrumento

Son aquellos que ayudan para utilizar la técnica y deberán ser construidos con pertinencia teniendo en cuenta las variables e indicadores de estudio (Arispe et al., 2020). Se aplicó el cuestionario como instrumento y está conformado por una relación de interrogantes sobre las variables a medir (Hernández-Sampiere y Mendoza, 2018).

El cuestionario de la variable gestión del talento humano contiene 21 ítems señalado por Lenazca (2015), con cinco puntuaciones donde 1 es nunca; 2 es casi nunca; 3 es a veces; 4 casi siempre y 5 siempre y está dividido en 5 dimensiones.

La variable del cumplimiento de la función consular contiene 13 ítems, estuvo construido en una escala de tipo Likert de tres categorías: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), y está dividido en dos dimensiones.

Validación y confiabilidad

Validez

Es el grado de medición de lo que mide la variable de estudio (Hernández-Sampiere y Mendoza, 2018). Los contenidos se validaron a través del juicio de tres expertos, los cuales realizaron la evaluación de la relevancia, claridad y pertinencia

de los ítems. Cabe señalar que uno de los expertos fue un funcionario diplomático quien trabajó en los Consulados Generales del Perú, él evaluó la relevancia, claridad y pertinencia de los ítems y los otros dos expertos fueron metodólogos, quienes revisaron que se siga las reglas metodológicas exigidas.

Confiabilidad

Grado mediante el cual un instrumento genera resultados coherentes en una muestra de estudio (Arispe et al., 2020). En este estudio la confiabilidad se trabajó mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach con 30 funcionarios consulares a quienes se le aplicó la prueba piloto, obteniendo como resultado para la variable de gestión del talento humano 0.850 y con relación al cumplimiento de la función consular 0.761, siendo los instrumentos de alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

En el presente trabajo primero se analizó la realidad problemática que existe sobre déficit del cumplimiento de la función consular. Se procedió a la revisión de los aspectos teóricos, tomando como referencia otras investigaciones que se hicieron relativas al estudio de investigación a fin de analizar en base a otras investigaciones la problemática planteada. Después, se continuó con la validación de los expertos sobre los cuestionarios. Luego se aplicó la encuesta a los funcionarios que trabajaron y trabajan en los Consulados del Perú en el exterior, se recabó la información de los cuestionarios. Por último, se efectuó el análisis estadístico con la ayuda del Microsoft Excel y del programa estadístico SPSS.

3.6. Métodos de análisis de datos

Posteriormente luego de recolectar los datos se realizó lo siguiente: primero se ordenó y codificó para realizar un análisis de los sucesos obtenidos. Se procesó la información recogida con la finalidad de organizarla y proceder a su ordenamiento. Lo que se realizó como segundo paso fue la interpretación de datos a través de las barras y las tablas de frecuencias. Asimismo, se realizó la estadística inferencial con la prueba de normalidad para indicar como se comportaron los datos, los cuales se encontraron en una distribución no normal. En ese sentido, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman para observar las variables y su relación

entre ellas. Finalmente, como tercer paso se continuó a realizar el análisis y la integración de la información mediante el cual se relacionó y se comparó la información recogida. Los datos estadísticos se obtuvieron empleando para Windows XP el programa SPSS 22 y el EXCEL.

Se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para contrastar las hipótesis, puesto que las variables son cuantitativas y éste tiene como finalidad evaluar las hipótesis respecto a la relación existente respecto a las variables de estudio.

3.8 Aspectos éticos

El contenido del trabajo se realizó conforme a las exigencias de la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 110- 2022-VI-UCV. Las fuentes recogidas que sustentaron la investigación realizada han sido citadas respetando lo señalado por los autores y siguiendo las normas de APA 7. Del mismo modo, se respetó la veracidad de la información y resultados obtenidos. Con la autorización de las autoridades correspondientes se aplicó el instrumento, respetando la confiabilidad de la información.

IV. Resultados

4.1. Descripción de los resultados

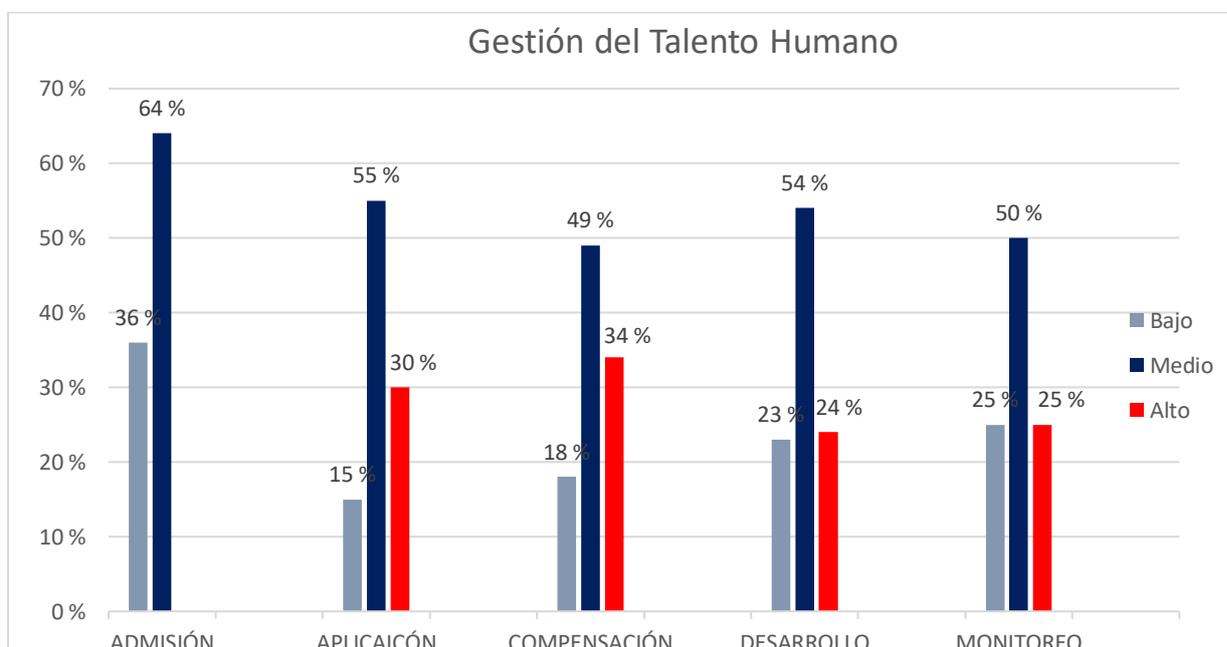
Tabla 1

Distribución por niveles de la gestión del talento humano y sus dimensiones

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										
VARIABLES	ADMISIÓN		APLICACION		COMPENSACIÓN		DESARROLLO		MONITOREO	
NIVEL	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	29	36	12	15.0	14	18	18	23	20	25
Medio	51	64	44	55.0	39	49	43	54	40	50
Alto			24	30.0	27	34	19	24	20	25

Figura 2

Distribución en niveles de la variable gestión del talento humano



Se observó respecto a la tabla 1 y figura 2, que la admisión se encontró el 36% en un nivel bajo y un 64% en un nivel medio. En tal sentido, en la aplicación se tuvo un 55% con un nivel medio, 30% en un nivel alto y 15% en un nivel bajo.

Por otro lado, sobre la compensación de personas se obtuvo un 18%, un 34% con un nivel alto y un 49% con un nivel medio. Referente al desarrollo de personas se observó un 23% con un nivel bajo, 24% con un nivel alto y 54% con un nivel medio. Finalmente, respecto al monitoreo se tuvo el 50% con un nivel medio.

Tabla 2

Distribución en niveles del cumplimiento de la función consular y sus dimensiones

CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN CONSULAR				
VARIABLES	EFICIENTE		PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN	
NIVEL	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	16	20	9	11.3
Medio	63	79	49	61.3
Alto	1	1	22	27.5

Figura 3

Distribución en niveles de la variable cumplimiento de la función consular



En la tabla 2 y figura 3 respecto a la prestación eficiente del servicio se tiene un 20% con un nivel bajo, 1% con un nivel alto y 79% con un nivel medio. Respecto a la protección y promoción de los intereses de los connacionales, se observó un 11.3% en un nivel bajo, en un 61.3% en un nivel medio y un 27.5% con un nivel alto.

4.2. Prueba de normalidad

H0: Las variables no siguen una distribución normal

H1: Las variables siguen una distribución normal

Tabla 3

Prueba de normalidad

		Prueba de normalidad		
		Shapiro-Wilk		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Estadístico	gl	Sig.
SERVICIO CONSULAR	Bajo	.536	9	.000
	Medio	.655	9	.000
	Alto	.640	12	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Con el objetivo de analizar la hipótesis de estudio se estableció el tipo de distribución de la información en el caso de la proveniencia de distribuciones normales; obteniendo la muestra asumida menor a 50 unidades de análisis, realizaremos la evaluación a través de la prueba de bondad de ajuste con el estadístico Shapiro-Wilk asumiendo a un nivel de significación del $\alpha = 0.05$ frente al p_value de 0.000 y 0.000 resultados de las variables gestión del talento humano y la mejora cualitativa y continua del servicio consular respectivamente. En ese sentido, al encontrar que p_value es menor al nivel de significación α , correspondiendo una comparación suficiente estableciendo que la información obtenida no sigue una distribución normal. Al respecto, la información será analizada por la prueba no paramétrica de asociación del Chi cuadrado y el Rho de Spearman.

4.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de la hipótesis general

H0: La gestión del talento humano no tiene una relación significativa con el cumplimiento de la función consular

H1: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con el cumplimiento de la función consular.

Tabla 4

Correlación entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular

			Gestión de talento humano	Cumplimiento de la función consular
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Cumplimiento de la función consular	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Al obtener cuyo valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, se rechaza la hipótesis nula concluyendo que la gestión del talento humano percibido se encuentra en relación directa con el cumplimiento consular. Siendo esta relación moderada ($r= 0.508^{**}$), significa que conforme se mejore la gestión del talento humano, mejorará también el cumplimiento de la función consular.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La admisión de personas no se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

H1: La admisión de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

Tabla 5

Correlación entre la admisión de personas y cumplimiento de la función consular.

		Admisión de personas	Cumplimiento de la función consular
Rho de Spearman	Admisión de personas	1,000	,453**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
	Cumplimiento de la función consular	,453**	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

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

La prueba aplicada se obtuvo que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0,01$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que el proceso de admisión de las personas se relaciona directamente con el cumplimiento consular. Asimismo, se obtuvo una relación moderada ($r= 0.453^{**}$), significando que conforme se mejore el proceso de admisión, también se mejorará el cumplimiento de la función consular.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: La aplicación de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

H2: La aplicación de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

Tabla 6

Correlación entre la aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular.

			Aplicación de las personas	Cumplimiento de la función consular
Rho de Spearman	de Aplicación de las personas	de Coeficiente de correlación	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Cumplimiento de la función consular	de Coeficiente de correlación	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La prueba que se aplicó arrojó que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechazó la hipótesis nula, por lo que se concluye que el proceso de aplicación de las personas se relaciona directamente con el cumplimiento consular. Siendo esta relación baja ($r= 0.403^{**}$), significando que si se mejora la etapa de aplicación de personas, también se mejorará el cumplimiento de la función consular.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀: La compensación de las personas no se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

H₃: La compensación de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

Tabla 7

Correlación entre la compensación de personas y el cumplimiento de la función consular

		Compensación de personas	Cumplimiento de la función consular
Rho de Spearman	de Compensación de personas	de 1,000	,383**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90
	Cumplimiento de la función consular	de ,383**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	90	90

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

La prueba aplicada se obtuvo que el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, rechazando la hipótesis nula, concluyendo que el proceso de compensación del personal posee una relación directa respecto al cumplimiento consular. Siendo esta relación baja ($r= 0.383^{**}$), se establece que, si se va mejorando el proceso de compensación de personal, también mejorará el cumplimiento de la función consular.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀: El desarrollo de las personas no se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

H₄: El desarrollo de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

Tabla 8

Relación entre el desarrollo de personas y el cumplimiento de la función consular.

				Desarrollo de las personas	Cumplimiento de la función consular
Rho de Spearman	Desarrollo de las personas	Coeficiente de correlación	de	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		90	90
	Cumplimiento de la función consular	Coeficiente de correlación	de	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		90	90

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

La prueba aplicada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la etapa de desarrollo del personal se relaciona directamente con el cumplimiento consular. Al obtener una relación moderada ($r= 0.524^{**}$), quiere indicar que conforme se mejore el proceso de desarrollo del personal, también se mejorará el cumplimiento de la función consular.

Prueba de hipótesis específica 5

H₀: El monitoreo de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.

H₅: El monitoreo de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular

Tabla 9

Correlación entre el monitoreo de personas y el cumplimiento de la función consular.

			Monitoreo de las personas	Cumplimiento de la función consular
Rho de Spearman	de Monitoreo de las personas	de Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Cumplimiento de la función consular	de Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

En la prueba aplicada el valor $p=0,000$ es menor que el nivel de confianza $\alpha=0.01$, se rechaza la hipótesis nula, concluyendo respecto al proceso de monitoreo de las personas se relaciona directamente con el cumplimiento consular. Representando una relación moderada ($r= 0.647^{**}$), el cual significa que conforme se mejore el proceso de monitoreo de las personas, también se mejorará el cumplimiento de la función consular.

V. Discusión

Luego de realizar la sistematización e interpretación de los resultados conseguidos, se logró determinar sobre la hipótesis general que la gestión del talento humano tiene una relación significativa con el cumplimiento de la función consular que se realiza en los Consulados del Perú en el exterior, con ello se puede decir que conforme exista una mejoría en la gestión del talento humano mejorará también el cumplimiento de la función consular. Asimismo, se corroboró que la gestión del talento humano en los Consulados peruanos requiere ser mejorada, toda vez que más de la mitad del propio personal que laboró y labora en dichos consulados refirieron que la referida gestión realizada por la Cancillería no tiene un nivel alto.

Al respecto, en Ecuador Mendoza y Villafuerte (2022), hicieron un estudio con el objeto de analizar el modelo de Chiavenato con el desarrollo del talento humano ecuatoriano en instituciones públicas y privadas y concluyó que las instituciones analizadas se limitan exclusivamente al procedimiento administrativo relativo a ciertos procesos como la etapa de selección y remuneración, olvidándose de otros factores de vital importancia como el desarrollo organizacional y ambiente laboral adecuado para los trabajadores.

En esa misma línea, el estudio realizado en Lima por Rosas (2022) sobre la gestión del talento humano determinó que existe una relación alta respecto al procedimiento administrativo ejecutado por la Municipalidad, concluyendo la necesaria mejoría de este tipo de gestión por medio de distintas acciones como talleres, conferencias y cursos para poder administrar, seleccionar y capacitar al personal encargado que se dedica a la aludida gestión en dicha institución. Asimismo, coincide con lo señalado por Al Hammadi y Hussain (2019) quienes manifestaron que el correcto empleo de la gestión del talento humano y las buenas prácticas representan un elemento relevante en el desempeño, viabilidad y sostenibilidad de las organizaciones.

Por su parte, Jara et al. (2018) manifestaron el valor que representa este tipo de gestión del talento humano para toda institución pública, indicando que si se da una adecuada sobre los procesos administrativos como la planificación y

organización servirán de gran ayuda para cumplir los objetivos trazados por las políticas gubernamentales. A respecto, se comprueba que la gestión del talento humano viene hacer aquel elemento crucial que toda institución debe tener ya sea privada o pública. Al respecto, coincide con la investigación que realizó Bada (2022) en la ciudad de Trujillo, en una empresa privada de combustible, el cual tuvo como fin identificar la relación que existe en el desempeño laboral y la gestión del talento humano y concluyó que se encuentra una relación significativa entre ambas variables comprobándose gran importancia entre ellas.

De otro lado, referente a la primera hipótesis específica se demostró que el 63.7% del personal consular considera que el proceso de admisión de personas tiene un nivel medio, en tanto que el 36.2% considera un nivel bajo. Al respecto, se comprobó que el proceso de admisión de personal tiene una relación significativa con el cumplimiento de la función consular. Los resultados encontrados, se pudo indicar que más de la mitad de los funcionarios que se les encuestó consideraron que el proceso de admisión de personas tiene un nivel medio. Con ello se demuestra que no se está realizando un correcto proceso de admisión de personas, lo cual es un factor determinante para que haya una idónea gestión del talento humano en los consulados.

Lo indicado coincidió con lo señalado por Chiavenato (2021), quien señaló que es aquella ruta de acceso que se encuentra abierta para los candidatos que pueden adaptar sus características personales con las de la organización, está referida al ingreso de los candidatos que reúnen ciertas características importantes para la organización, configura la puerta de acceso solo para aquellos profesionales que cumplen una serie de requisitos de acuerdo a la finalidad de la empresa. Asimismo, el estudio realizado en Ecuador por Armijos et al. (2019), concluyó que las áreas encargadas del personal deben tener políticas empresariales y no solo dedicarse a la selección y contratación de empleados sin seguir una correcta gestión.

Sobre el particular, coincidiendo con lo que indicaron Bravo y Delgado (2022), que la selección del personal tiene como objetivo elegir al personal idóneo que pueda cubrir un puesto vacante, para lo cual se emplean técnicas de selección

conforme a las características exigidas por la organización. En ese sentido, de acuerdo con el presente trabajo consideraron lo relevante que representa que el personal que vaya a servir en el exterior cuente con los conocimientos suficientes para poder cumplir de forma óptima la función consular y lo antes mencionado solo podrá ser posible si el Ministerio de Relaciones Exteriores realice una correcta gestión del talento humano el cual se verá reflejado con el eficiente cumplimiento de la función consular. Se puede observar de los resultados que aún falta mejorar en el aludido proceso que es trascendental, ya que, si bien los resultados no son bajos, pero tampoco representan un nivel alto y lo que se quiere lograr es un nivel alto respecto a esta dimensión.

En la segunda hipótesis específica se determinó en lo referido al proceso de aplicación de las personas tiene una relación directa sobre el cumplimiento de la función consular, es así que el 55% del personal consular consideró que el proceso de aplicación del personal es de nivel medio, en tanto que el 15% indicó un nivel bajo, y sólo un 30% del personal señaló un nivel alto. De acuerdo a los citados resultados se debe indicar que menos de la mitad del personal consideró que la aplicación de personas es de nivel alto, ello demuestra que se requiere mejorar el dicho proceso, el cual de acuerdo a lo señalado por Chiavenato (2020), manifestó que es aquel proceso de integración de los nuevos empleados que empiezan a laborar en la organización mediante el cual se podrá observar y evaluar su desempeño laboral.

En la evaluación de desempeño se revisa las capacidades y habilidades que tiene el personal en sus funciones encomendadas, tomando en cuenta las actitudes y aptitudes realizadas (Álvarez et al., 2018). Del mismo modo, el desempeño laboral es un factor importante para recursos humanos y su evaluación viene hacer en un tema vital para la institución (Ramos-Villagrasa et al., 2019). Asimismo, cabe señalar el estudio realizado por Velázquez (2022) en la ciudad de Chiclayo quien concluyó en la importancia que representa el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cajamarca en la gestión del talento humano. De tal forma, consideró que es de suma importancia evaluar los primeros pasos de los nuevos funcionarios que han sido nombrados a brindar servicio en el exterior, para poder medir el grado de cumplimiento de la función consular.

De igual manera, Castañeda (2019) elaboró un trabajo de investigación en Lima descriptivo correlacional a fin de verificar si existe una relación entre el rendimiento de los equipos de trabajo respecto al ámbito privado empresarial con la gestión del talento humano, cuya población fueron 500 empresas privadas. Los resultados señalaron que se encuentra una relación con un grado positivo y significativo. Lo mencionado quiere decir que la gestión del talento humano viene hacer aquel elemento transcendental para las organizaciones públicas o privadas, la cual ayudará a cumplir los objetivos institucionales propuestos.

Respecto a la tercera hipótesis específica se determinó sobre la compensación de personas que directamente tiene una relación con el cumplimiento consular. Por lo que, el 48.7% del personal consular consideró que el proceso de compensación de personas es de nivel medio, en tanto que el 17.5% indicó un nivel bajo, y sólo un 33.7% del personal manifestó un nivel alto. De los citados resultados, se logró observar que el 48% del personal consular señaló que el proceso de compensación de personas es de nivel medio, mientras que un 33.7% de personal indica que dicho proceso tiene un nivel alto. Con ello se debe decir, que si bien es cierto la mayoría de encuestados señaló que el proceso de compensación de personas representa un nivel medio ello demostró que aún falta mejorar sobre esta dimensión.

En este contexto es menester señalar la investigación elaborada por Mendoza (2022) realizada en el Ecuador, el cual tuvo como objetivo lograr una mejoría en la gestión del talento humano en la comisión de tránsito del Ecuador a fin de conseguir mejorar el desempeño individual y organizacional, concluyendo que existe una influencia de los agentes de tránsito de dicha comisión respecto de la gestión del talento humano y que se mide por medio del desempeño de los trabajadores. En ese sentido, se puede manifestar que el desempeño de los trabajadores tiene un papel sumamente primordial y que producir buenos resultados el personal debe sentirse cómodo en su ambiente laboral y ello se puede lograr con la motivación de los empleados.

Estos resultados coincidieron con lo señalado por Chiavenato (2020) que señaló que la compensación de personas está estrechamente relacionada

principalmente con la motivación e incentivo del trabajador de una institución, considerando los fines organizacionales e individuales que se tienen que lograr en la organización. Asimismo, se configura en uno de los factores que incentivan y motivan a los empleados, esto se realiza en el marco de los fines organizacionales e individuales que tendrían que obtener. La motivación del personal es un factor importante para lograr en el trabajador un compromiso hacia la institución generando la productividad de la empresa (Alajmi y Lengyel, 2020).

En la investigación realizado por Loaiza y Canahuire (2022), quienes concluyeron señalando que la eficiente gestión del talento humano propiciará un ambiente laboral apropiado con compromiso y motivación incrementando el bienestar integral del trabajador en la empresa. Igualmente, Tsareva et al (2020), señaló que la importancia para solucionar los inconvenientes de la baja productividad y rendimiento de los empleados de una institución se concentra en la motivación del trabajador, considerando que si el personal se encuentra motivado generará un compromiso hacia su desempeño laboral.

Respecto a este resultado, se debe señalar que el personal nombrado tiene mayor incentivo laboral que el personal contratado, toda vez que los trabajadores nombrados ganan incentivos extras por su labor mientras que el personal contratado no recibe ningún incentivo extra por su función. En tal sentido, cabe señalar que existe una desigualdad en cuanto al proceso de compensación y es por ello que gran parte de los encuestados que representan al personal nombrado que sirve en el exterior, señala que existe un nivel medio respecto al mencionado proceso. Al respecto, cabe señalar que las funciones de ambos trabajadores son las mismas de acuerdo a su profesión, es decir, se debería tomar en cuenta que las funciones son equivalentes y por lo tanto merecen el mismo trato en la motivación.

Por otro lado, referente a la cuarta hipótesis específica se identificó que el desarrollo del personal se relaciona directamente con el cumplimiento consular, es así que el 53.7% del personal consular se consideró que el proceso de desarrollo de personas es de nivel medio, en tanto que el 22.5% señaló un nivel bajo, y sólo un 23.7% del personal indicó un nivel alto. De acuerdo a los citados resultados más

de la mitad del personal encuestado refirieron que el proceso de desarrollo de personas es de nivel medio, en tanto que el 22.5% considera un nivel bajo, y sólo un 23.7% del personal considera un nivel alto.

Con ello se puede decir, que la Cancillería está mejorando en la etapa de desarrollo de personas, a través de las capacitaciones a su personal, pero también se observó de los resultados obtenidos que aún requiere de mejores políticas de entrenamiento para los funcionarios que brindan servicio en el exterior. Por su parte, Chiavenato (2020), señaló que a través de ello se resaltará el proceso de entrenamiento como modelo de transmisión de información, programación y ejecución de actividades de entrenamiento, para finalmente evaluar los resultados logrados, está relacionado al proceso de capacitación del personal.

La capacitación es aquel proceso que busca mejorar el desempeño del trabajador, cuyo objetivo es conseguir las metas propuestas de forma individual como persona y también para la empresa (Silva, 2018). Asimismo, Sindhura (2022), indicó que una de las áreas importantes que debe cubrir la gestión de talento humano son los temas referidos al desarrollo profesional para alcanzar el objetivo de la institución. Los elementos fundamentales para conseguir el éxito de la gestión del talento humano están relacionados con las etapas relativas a la evaluación de desempeño, motivación y capacitación (Altindag et al., 2018).

Por otro lado, la quinta hipótesis específica se determinó que el proceso de monitoreo de las personas se relaciona directamente con el cumplimiento consular. De tal manera que el 50% del personal consular consideró que el proceso de monitoreo de personas es de nivel medio, en tanto que el 25% señaló un nivel bajo, y sólo un 25% del personal manifestó un nivel alto. De acuerdo a los citados resultados, la Cancillería realiza un regular monitoreo a su personal consular, a fin de poder evaluar el desempeño de las funciones delegadas; sin embargo, de los resultados también se puede señalar que aún se requiere mejorar el proceso de monitoreo que representa un factor vital e importante en el cumplimiento de la función consular.

De acuerdo con lo señalado por Chiavenato (2020) quien indicó que es aquel proceso que consiste en acompañar, hacer seguimiento al desenvolvimiento del

trabajador en las funciones encomendadas por la empresa, a fin de asegurar que la actuación del personal se encuentre en el marco de los límites impuestos por la institución. Por su parte, Mendoza y Villafuerte (2021) señalaron que es el control de las personas es aquel proceso de monitoreo mediante el cual se confirma que lo que se está ejecutando es lo más idóneo para la organización, motivo por el cual se requiere el empleo del control para asegurar la continuidad de la institución.

Con relación a la investigación realizado por Su (2022) en la ciudad de Lima fue sobre la modernización de la gestión consular desde el enfoque de planeamiento estratégico, presupuesto por resultados y seguimiento y evaluación: análisis del programa presupuestal 0062, cuyo objetivo fue conocer cómo el referido programa modernizó la gestión consular, entre los años 2018 y 2021, desde el enfoque de planeamiento estratégico, presupuesto por resultados y seguimiento y evaluación, cuyo resultado desde el enfoque de planeamiento estratégico fue que ayudó a orientar la gestión consular hacia una mayor comprensión de la realidad de los compatriotas que viven fuera del Perú en virtud a que la metodología del programa se dirigió en el público objetivo y en sus problemas públicos que atañen.

Al respecto, cabe señalar que es por ello que el monitoreo de personas es una dimensión trascendental en la gestión del talento humano, puesto que mediante un adecuado monitoreo el Ministerio de Relaciones Exteriores podrá orientar, acompañar, y conservar el comportamiento del personal en el marco de los lineamientos de la función consular comprendiendo la realidad de los compatriotas que viven fuera del país.

VI. Conclusiones

Primera: De acuerdo con el objetivo general, se determinó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular, por lo tanto, se concluyó que la gestión del talento humano representa un conjunto de políticas de suma importancia que ayuda para el correcto cumplimiento de la función consular que brindan los funcionarios de las oficinas consulares peruanas en el extranjero a fin de satisfacer las necesidades de la colectividad peruana residentes en el extranjero.

Segunda: Conforme al primer objetivo específico, se identificó que existe una relación directa entre el proceso de admisión del personal y el cumplimiento de la función consular, siendo esta relación moderada por lo que, se concluye que este proceso significa un factor fundamental para que se realice una adecuada selección de los funcionarios que prestarán servicios en las oficinas consulares del Perú cuya función es velar por salvaguardar y asistir a los nacionales en el exterior brindando un servicio eficiente.

Tercera: Referente al segundo objetivo específico, existe una relación significativa entre el proceso de aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular, lo cual quiere decir que es importante que constantemente se realice evaluaciones al personal consular sobre el desempeño de su función a fin de verificar y controlar si realmente conoce los trámites, servicios y asistencia que pueda necesitar los peruanos que viven en el extranjero, de ese modo se podrá lograr un eficiente servicio que satisfaga los requerimientos de los compatriotas en el exterior.

Cuarta: En cuanto al tercer objetivo específico, sobre la compensación del personal se determinó que existe una relación significativa con el cumplimiento de la función consular, lo cual significa que es indispensable que los funcionarios deban estar debidamente motivados para que su desempeño laboral sea eficiente, en vista que se ha

corroborado que hay un descontento por parte del personal, lo que se ve reflejado en el cumplimiento de sus funciones, es por ello que se refleja la relación directa que hay respecto a la compensación de las personas con el cumplimiento de la función consular, lo cual significa que conforme se mejore el proceso de compensación de personas, mejorará también el cumplimiento de la función consular.

Quinta: En el cuarto objetivo específico, se verificó que existe una relación directa entre el proceso de desarrollo de las personas con el cumplimiento de la función consular, por lo que se concluyó que este proceso es uno de los factores fundamentales para la gestión del talento humano, debido a que con la capacitación de los funcionarios que laboran y trabajarán en las oficinas consulares sobre la asistencia y protección de los servicios que necesitan los connacionales que viven en el exterior se conseguirá el cumplimiento de la función consular, ya que podrán brindar un servicio eficiente.

Sexto: Relativo al quinto objetivo específico, respecto al monitoreo de la persona se determinó que existe una relación significativa con el cumplimiento de la función consular, eso significa que conforme se mejore el proceso de monitoreo de las personas también se mejorará el cumplimiento consular, de modo que se resalta la importancia que representa el acompañamiento, supervisión y control del desempeño del personal que trabaja en los consulados a fin de verificar que están realizando sus labores de forma eficiente.

VII. Recomendaciones

- Primero:** La Ministra de Relaciones Exteriores mediante la Oficina General de Recursos Humanos deberá mejorar las políticas existentes sobre la gestión del talento humano e incorporar otras etapas que aún no se ha tenido en cuenta e implementarlas en forma constante para alcanzar una adecuada y eficaz cumplimiento de la función consular.
- Segundo:** Se recomienda a la Canciller que para el proceso de admisión del personal la Oficina de Recursos Humanos realice rigurosamente las evaluaciones sobre los conocimientos de los servicios que se brindan en los Consulados Generales del Perú, a fin de mejorar la selección del personal que brindará servicio en el exterior cuyo resultado final será lograr el cumplimiento de la función consular.
- Tercero:** La Canciller mediante la Oficina de Recursos Humanos deberá realizar evaluaciones al personal consular sobre el desempeño de su función a fin de verificar y controlar si realmente conoce los trámites, servicios y asistencia que pueda necesitar los peruanos que viven en el extranjero, de ese modo se podrá lograr un eficiente servicio que satisfaga los requerimientos y necesidades de connacionales que viven en el extranjero, debido a la relación directa existente sobre el proceso de aplicación de personal con el cumplimiento de la función consular.
- Cuarto:** Se recomienda a la Canciller que por medio de la Oficina de Recursos Humanos realicen prácticas motivacionales al personal que trabaja en los consulados a través de incentivos económicos y personales como obtención de becas para su crecimiento profesional, puesto que se ha comprobado que un funcionario debidamente motivado realiza de forma óptima su desempeño laboral.
- Quinto:** Se sugiere que la Canciller a través de la Oficina General de Recursos Humanos realice una labor constante de monitoreo al trabajo realizado por los funcionarios consulares que laboran en los Consulados del Perú en el exterior, a fin de supervisar el cumplimiento de la función consular.

Sexto: Se recomienda que los profesionales dedicados a la política exterior relativos a la función consular tome en consideración la realización de investigaciones referidas a otros factores de gestión pública que se encuentren íntimamente relacionados al cumplimiento de la función consular, teniendo en cuenta que el servicio consular es una función pública, logrando con ello establecer cualitativamente los factores que determinan la labor que realizan los funcionarios consulares que prestan servicios en el exterior con la finalidad de lograr una adecuada asistencia y protección de las colectividades de peruanos que residen fuera del Perú.

Referencias

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos Gestión por Competencias*. Ediciones gráfica S.A.
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alajmi, A. & Lengyel, P. (2020). Managing employee resources, the extent to which labour flexibility can generate employee commitment. *SEA: Practical Application of Science*, 8(3), 321–327.
https://seaopenresearch.eu/Journals/articles/SPAS_24_8.pdf
- Álvarez Indacochea, B. Porraspita, D y Indacochea Ganchozo, B. (2018). Desempeño Laboral un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 9(2). 147-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Álvarez, J. Puente, J. y Chávez, J. (2008). *Los paradigmas de la función consular*. Lima.
- Al Hammadi, F. y Hussain, M. (2019) Sustainable Organizational Performance: a study of health-care organizations in the United Arab Emirates. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(1), 169-186
<https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2017-1263>
- Altindag, E. Yildiz Cirak & Zafer Acar, A. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-20
<http://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/895618/>
- Al Jawali, H. Darwinsh, T. Scullion & Haak-Saheem, W. (2021). Talent management in the public sector: empirical evidence from the Emerging Economy of Dubai. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-29.
- Armijos Mayon, F B. Bermúdez Burgos, A. I. y Mora Sánchez, N V (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11 (4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=en

- Bada Calderon, L. (2022). *Gestión de talento humano y el desempeño laboral en empresas de servicios de combustible del distrito de Chicama, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104981>
- Arispe Arispe Alburqueque, C.M. Yangali Vicente, J.S. Guerrero Bejarano, M.A. Rivera Lozada de Bonilla, O. Acuña Gamboa, L.A y Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Departamento de Investigación y Posgrados Universidad Internacional de Ecuador.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2021). El sistema de gestión de recursos humanos y la Ley del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613350-el-sistema-de-gestion-de-recursos-humanos-y-la-ley-del-servicio-civil>
- Barrios-Hernández, K. Olivero Vega, E. & Figueroa-Saumet, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Borsic Laborde, Z. Taco Pizarro, R. Tamayo Herrera, A y Haz Cadena, Y. (2020). Emotional intelligence in the human talent management to improve job performance. *Revista de Producción, Ciencias e Investigaciones*, 4(37), 61-67. <https://journalprosciences.com/index.php/ps/issue/view/47>
- Bernal Torres, C.A. (2016). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Editorial Génesis Lida.
- Bravo Ross, W y Delgado Litardo, B. (2022). Selección de personal: relevancia de las entrevistas vs. Las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>
- Castañeda Giron, B. (2019). *Gestión de Talento Humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Archivo digital.

<https://repositorio.unfv.edu.pe/browse?type=advisor&value=M%C3%B1ano+Lecaros%2C+Juan+Guillermo>

- Castillo Arias, L. (2021). Competency-Based Management for Organizational Development at Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Industrial Data*, 24(1), 97-120. http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v24n1/en_1810-9993-idata-24-01-97.pdf
- Cárdenas Suárez, H. (2019). Consular policy in the United States: Protection, documentation and connection with mexican communities abroad. *Foro Internacional*, 59. 1-38. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-013X2019000301077&script=sci_abstract&tlng=en
- Cernas Ortiz, Daniel Arturo, Mercado Salgado, Patricia, & León Cázares, Filadelfo. (2018). Job satisfaction and organizational commitment: Test of measurement equivalence between Mexico and the United States. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-18. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
- Checa-Llontonp, L. Cabrera Cabrera, X y Chávarry Ysla, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revista Unheval*. 14(4). 188-197. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8617639>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión de Talento Humano*. (5, ed.). Mc Graw Hill
- Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, 24 de abril, 1963, <https://www.oas.org/legal/spanish/documentos/convvienaconsulares.htm>
- Efendi, S. (2021). Implementation of Talent Management as an Effort to Improve Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 537-542. <https://www.atlantispress.com/proceedings/acbleti-20/125957925>
- Ferreiro-Seoane, F. Del Campo Villares, M y Caminos-Santos, M. (2019) Training and talent management of the most valued human resources companies in Spain. *Contaduría y Administración*, 64(3), 1-20.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018610422019000400010&script=sci_arttext&tIng=en

García, J. y Casanueva, C. (1999). *La Gestión del Conocimiento y el Factor Humano. Pasos para equilibrar sus funciones en el logro del aprendizaje organizacional*. México.

Gallardo, M. (2022). Aproximaciones al Derecho Consular peruano: nuevos desafíos en tiempos inciertos. *Advocatus Derecho Internacional*, 42, 71-92.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8565422>

Gutiérrez Silva, J. Romero Borré, J. Arias Montero, S y Briones Mendoza, X. (2020). Migración: Contexto, impacto y desafío. Una reflexión teórica. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 299-311.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431024>

Hernández-Sampieri, R. Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial McGRAW-WILL.

Instituto Nacional de Estadística de Estadística e Informática. (2022). Perú: Estadísticas de la emigración internacional de peruanos e inmigración de extranjeros, 1990-2021.
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1857/libro.pdf

Iscandarov, Robert. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Rev. San Gregorio*. 25.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6841022>

Iturralde, K. Paltan, J. Ollague, J. & Pacheco, A. (2020). The Human Talent management as determinant factor of competitive success of medians business in Machala . *Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 342-359.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897676>

Jara Martínez, A Jara Martínez, A. Asmat Vega, N. Alberca Pintado, N. Medina Guzman, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*,

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

Loaiza Rojas, E. y Rojas, E y Canahuire Montufar, V. (2022). Gestión del talento humano y calidad de vida en el trabajo en la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es

López Martínez, B. Aragón Castillo, J. Muñoz Palomeque, M. Madrid Tovilla, S & Tornell Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of Chiapas. *Facultad de medicina humana*, 21(2), 316-325.
http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf

Mendivel Gerónimo, R. Lavado Puente, C. y Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. <https://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf> (sld.cu)

Mendoza Angamarca, I. (2022). *Los procesos de la gestión del talento humano en la CTE, Unidad Provincia de Santa Elena, año 2021* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Archivo digital.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6905/1/UPSE-MTH-2022-0006.pdf>

Mendoza Zambrano, M y Villafuerte Holguín, J. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo de Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 451-466.
<http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-467.pdf>

Morillo Herrada, Z. R. (2022). *El Nuevo Derecho Consular Peruano* (2.^a ed.). Fundación Académica Diplomática del Perú.

- Ñaupas Paitán, H. Valdivia Dueñas, M. Palacios Vilela, J. y Romero Delgado, H. (2018) Metodología de la investigación (5.ª ed). Ediciones de la U.
- Patiño Rodríguez, R. (2020). *Perfil de diplomático Mexicano y las competencias profesionales requeridas en la práctica profesional* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Nuevo León]. Archivo digital. <http://eprints.uanl.mx/19621/>
- Ramos Villagrasa, Pedro J. Barrada, Juan. Fernández-del-Río, Elena & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Reglamento Consular Decreto Supremo N° 076-2005-RE. (2005, 30 de octubre). Ministerio de Relaciones Exteriores. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2005/Octubre/30/SE2005103000.pdf>
- Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores Decreto Supremo N° 135-2010.RE. (2010, 18 de diciembre). Ministerio de Relaciones Exteriores <https://www.gob.pe/institucion/rree/informes-publicaciones/1388-reglamento-de-organizacion-y-funciones-rof-del-ministerio-de-relaciones-exteriores>
- Rosas Donayre (2022). *La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020* [Tesis de maestría, Centro de Altos estudios nacionales escuela de postgrado]. Archivo digital. <http://repositorio.caen.edu.pe/handle/20.500.13097/217>
- Silva Da Rocha Marques, L. (2018). Active methodologies as strategies to develop education in values in nursing graduation. *REFLECTION*, 22(3). 1-6. <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2018-0023>.

- Silva, L. Herrera, K. Alba, M y Rodríguez, A. (2020). Modelo para la administración del talento humano con enfoque en el buen vivir en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. *Revista Espacios*, 41(20), 139-153. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p12.pdf>
- Sindhura, K. (2022). Talent Management Strategies in Human Resource Management: Critical for Business-A Systematic Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 3396–3409. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2126/1301>
- Su Herrera, R. (2022). *La Modernización de la Gestión Consular desde el enfoque de Planeamiento Estratégico, Presupuesto por Resultados y Seguimiento y Evaluación: Análisis del Programa Presupuestal 0062, periodo 2018-202* [Tesis de maestría, Academia Diplomática del Perú]. Archivo digital. <http://repositorio.adp.edu.pe/handle/ADP/219>
- Tocaven Gonzalez, D & Kasteren, H. (2021). Identifying Strategies for Selecting Expatriate Employees. *Vértice universitario*, 23(90), 15-27. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2683-26232021000200015&script=sci_abstract
- Velásquez Briones, D. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal del área de Desarrollo Social de una municipalidad, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94437>
- Wolfson, M. & Mathieu, J. (2021). Deploying Human Capital Resources: Accentuating Effects of Situational Alignment and Social Capital Resources. *Academy of Management Journal*, 64(2), 1-15. <https://doi.org/10.5465/amj.2019.0500>

ANEXOS

ANEXO N° 1:
Matriz de Consistencia

Matriz de consistencia							
Título: La Gestión de talento humano y el cumplimiento de la función consular							
Autor: Vanessa Lizbet Huarcaya Soto							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular?	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el cumplimiento de la función consular	Hipótesis general: La gestión del talento humano tiene una relación significativa con el cumplimiento de la función consular.	Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Admisión de personas	Reclutamiento de Personal	1-3	(1) Nunca	Bajo = (21-48) Medio = (49-76) Alto = (77-105)
			Aplicación de personas	Selección de personal	4-6	(2) Casi nunca	
				Desempeño de cargo		(3) A veces	
Compensación de personas	Evaluación de cargo	7-9	(4) Casi siempre				
Desarrollo de las personas	Motivación de personal	10-12	(5) Siempre				
	Remuneración de personal	13-15					

<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la admisión de personas y el cumplimiento de la función consular?</p> <p>¿Qué relación existe entre la aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular?</p> <p>¿Qué relación existe entre la compensación de las personas y el cumplimiento de la función consular?</p> <p>¿Qué relación existe entre el desarrollo de las personas y el cumplimiento de la función consular?</p> <p>¿Qué relación existe entre el monitoreo de las personas y el cumplimiento de la función consular?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la admisión de personas y el cumplimiento de la función consular</p> <p>Determinar la relación que existe entre la aplicación de personas y el cumplimiento de la función consular.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la compensación de las personas y el cumplimiento de la función consular.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo de las personas y el cumplimiento de la función consular.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>La admisión de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.</p> <p>La aplicación de personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.</p> <p>La compensación de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.</p> <p>El desarrollo de las personas se relaciona en forma significativa con el cumplimiento de la función consular.</p> <p>El monitoreo de las personas se relaciona en forma significativa con el</p>	Monitoreo de personas	Capacitación	16-18		
				Control de asistencia	19-21		
			Variable 2: CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN CONSULAR				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Prestación eficiente de servicio	Simplificación administrativa	1-4	(1) Nunca	Bajo = (13-29)			
	Modernización tecnológica	5-8	(2) Casi nunca	Medio = (30-46)			
Protección y promoción de los intereses	Intereses	9-12	(3) A veces	Alto = (47-65)			
	Derechos	13	(4) Casi siempre				
			(5) Siempre				

	Determinar la relación que existe entre el monitoreo de las personas y el cumplimiento de la función consular.	cumplimiento de la función consular.				
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
<p>Nivel: correlacional de corte transversal.</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Método: En la presente investigación se aplicará el método hipotético deductivo.</p>	<p>Población: Nuestra población de estudio estará constituida por 80 funcionarios que prestaron y prestan servicio en los Consulados del Perú en el exterior.</p> <p>Tipo de muestreo:</p>	<p>Variable 1: Gestión de Talento Humano</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir la gestión de talento humano.</p> <p>Autor: Adaptada de Lenazca Velorio Emperatriz.</p> <p>Año: 2015</p> <p>Monitoreo: -----</p> <p>Ámbito de Aplicación: Consulados del Perú en el exterior</p> <p>Forma de Administración: Se aplicará las encuestas a los funcionarios consulares.</p>		<p>DESCRIPTIVA: Los resultados que se adquieran de la encuesta serán trasladados a las respectivas tablas y figuras de distribución de frecuencia, empleando el programa SPSS 22.</p> <p>INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis se aplicará la prueba Rho de Spearman, empleando el paquete estadístico SPSS 22.</p>		

	<p>Se utilizará un muestreo no probabilístico censal</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Dado el tamaño pequeño de la población no se determinará la muestra, puesto que se trabajará con toda la población.</p>	<p>Variable 2: Cumplimiento de la función consular</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para medir el cumplimiento de la función consular.</p> <p>Autor: Vanessa Huarcaya Soto</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: -----</p> <p>Ámbito de Aplicación: Consulados del Perú en el exterior.</p> <p>Forma de Administración: Se aplicará las encuestas a los funcionarios en el exterior.</p>	
--	--	--	--

ANEXO N° 2:

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Gestión del talento humano está constituido por una serie de políticas y buenas prácticas necesarias por las organizaciones con el fin de poder gestionar funciones propias de los cargos ejecutivos referente al capital humano que van desde reclutar, seleccionar, captar y evaluar el desempeño del trabajador (Chiavenato, 2020).	El cuestionario de la gestión del talento humano mide operacionalmente la variable en 5 dimensiones: (a) admisión de personas, (b) aplicación de personas, (c) compensación de personas, (d) desarrollo de las personas y (e) monitoreo de personas.	Admisión de personas	Reclutamiento de Personal	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Selección de personal	
			Aplicación de personas	Desempeño del cargo	
				Evaluación del personal	
			Compensación de personas	Motivación de personal	
				Remuneración de personal	
Desarrollo de las personas	Capacitación				
	Control del personal				
Cumplimiento de la función consular	El cumplimiento de la función consular consiste en brindar un servicio eficiente a los peruanos residentes en el exterior en el marco de la protección y promoción de los intereses y derechos de la comunidad peruana en el exterior (Álvarez et al., 2008).	El cuestionario del cumplimiento de la función consular mide operacionalmente la variable en 2 dimensiones: (a) prestación eficiente de servicios y (b) protección y promoción de los intereses.	Prestación eficiente de servicios	Simplificación administrativa	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Modernización tecnológica	
			Protección y promoción de los intereses	Intereses	
				Derechos	

ANEXO N° 3: Instrumentos

CUESTIONARIO

La presente investigación tiene como finalidad determinar como la gestión del talento humano se relaciona con el cumplimiento de la función consular

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
Nº	CONTENIDO				
1	¿Considera que se realiza un adecuado reclutamiento interno del personal para brindar una buena calidad del servicio consular?				
2	¿Considera que el reclutamiento del personal que brindará servicios en el exterior se realiza siguiendo procedimientos establecidos?				
3	¿Considera que el reclutamiento del personal consular se realiza de acuerdo a la experiencia?				
4	¿Considera que la selección del personal consular se lleva a cabo por orden de mérito, de acuerdo a las prácticas y a los estudios realizados sobre casos?				
5	¿Considera que existen criterios de selección de personal en relación a la ubicación, de acuerdo a sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades?				
6	¿Considera que se realiza la verificación de los datos consignados por los aspirantes en su hoja de vida?				
7	¿Considera que el personal consular realiza sus labores con el propósito de mejorar la calidad de servicio consular?				
8	¿Considera que existen criterios de valoración respecto del trabajo en equipo en las oficinas consulares?				
9	¿Considera que es indispensable la realización del trabajo en equipo para mejorar el cumplimiento de la función consular?				
10	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores realiza charlas de motivación al personal?				
11	¿Considera que el personal se encuentra motivado para realizar sus funciones en el exterior?				
12	¿Considera que la motivación del personal es imprescindible para la realización de sus funciones consulares?				
13	¿Considera que el salario del personal es acorde a las labores que realiza?				
14	¿Considera que la remuneración percibida por el personal cubre sus necesidades en el exterior?				
15	¿Considera que la remuneración es un factor importante para realizar de manera óptima sus funciones?				
16	¿Considera que se realizan programas de capacitación permanente respecto a los servicios consulares?				
17	¿Considera que el personal se encuentra debidamente capacitado para ejercer sus funciones en los consulados?				

18	¿Existe un área especializada para la capacitación del personal en torno a los servicios consulares?					
19	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores supervisa frecuentemente al personal que brinda servicios en los consulados?					
20	¿Existen procedimientos administrativos disciplinarios que sancionen el incumplimiento de las funciones consulares?					
21	¿Considera que la supervisión realizada por la institución favorece en el mejoramiento de la calidad del servicio consular?					

Cuestionario cumplimiento de la función consular.

CUESTIONARIO

La presente investigación tiene como finalidad determinar como la gestión del talento humano se relaciona con el cumplimiento de la función consular

Este cuestionario es anónimo, por tanto, responde lo más objetiva y libremente posible.

Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

	1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre					
Nº	CONTENIDO					1	2	3	4	5
1	¿Considera que el servicio consular está orientado a la simplificación administrativa?									
2	¿Considera que la atención que se brinda a los ciudadanos en relación a los trámites consulares se lleva a cabo primando el principio de simplificación administrativa?									
3	¿Considera que existe celeridad en los trámites consulares?									
4	¿Los connacionales tienen que acudir constantemente a los consulados por un mismo trámite?									
5	¿Considera que el servicio consular es lento por no hacer uso de la tecnología?									
6	¿Considera que el servicio consular es limitado, ya que no llega a todos los connacionales en el exterior?									
7	¿Considera que la modernización tecnológica de los consulados tiene relación con un mejor servicio consular?									
8	¿Considera que uno de los factores a partir de cual se debe empezar a mejorar cualitativamente la gestión consular es a través de la modernización tecnológica?									
9	¿Considera que los intereses y necesidades de los connacionales representa la finalidad primordial de la función consular?									
10	¿Considera que es necesario que el personal consular busque primar los intereses de los connacionales?									
11	¿Considera que la protección de los derechos de los connacionales se ven reflejadas en la función consular que brindan el personal a cargo?									
12	¿Considera que uno de las funciones principales del servicio consular es velar por los derechos de los connacionales que viven en el exterior?									
13	¿Considera que los connacionales sienten sus derechos protegidos por los consulados?									

ANEXO N° 4:

Validación de los Instrumentos:

Certificado de Validez N°1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO								
N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera que se realiza un adecuado reclutamiento interno del personal para brindar una buena calidad del servicio consular?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el reclutamiento del personal que brindará servicios en el exterior se realiza siguiendo procedimientos establecidos?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el reclutamiento del personal consular se realiza de acuerdo a la experiencia?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la selección del personal consular se lleva a cabo por orden de mérito, de acuerdo a las prácticas y a los estudios realizados sobre casos?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que existen criterios de selección de personal en relación a la ubicación, de acuerdo a sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que se realiza la verificación de los datos consignados por los aspirantes en su hoja de vida?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	¿Considera que el personal consular realiza sus labores a través del trabajo para mejorar la calidad de servicio consular?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que existen criterios de valoración respecto del trabajo en equipo en las oficinas consulares?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que es indispensable la realización del trabajo en equipo para el cumplimiento para mejorar la calidad del servicio consular?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
10	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores realiza charlas de motivación al personal?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que el personal se encuentra motivado para realizar sus funciones en el exterior?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la motivación del personal es imprescindible para la realización de sus funciones consulares?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que el salario del personal es acorde a las labores que realiza?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que la remuneración percibida por el personal cubre sus necesidades en el exterior?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la remuneración es un factor importante para realizar de manera óptima sus funciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Considera que se realizan programas de capacitación permanente respecto a los servicios consulares?	✓		✓		✓	
17	¿Considera que el personal se encuentra debidamente capacitado para ejercer sus funciones en los consulados?	✓		✓		✓	
18	¿Existe un área especializada para la capacitación del personal en torno a los servicios consulares?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores supervisa frecuentemente al personal que brinda servicios en los consulados?	✓		✓		✓	
20	¿Existen procedimientos administrativos disciplinarios que sancionen el incumplimiento de las funciones consulares?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que la supervisión realizada por la institución favorece en el mejoramiento de la calidad del servicio consular?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ugarte Velarde Alejandro Pedro

DNI: 08444219

Especialidad del validador: Ministro Consejero del Servicio Diplomático del Perú

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

01 de Abril del 2016.

Firma del Experto Informante:

ALEJANDRO PEDRO UGARTE VELARDE
Ministro Consejero,
Subdirector de Asistencia al Nacional

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN CONSULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera que el servicio consular está orientado a la simplificación administrativa?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la atención que se brinda a los ciudadanos en relación a los trámites consulares se lleva a cabo primando el principio de simplificación administrativa?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que existe celeridad en los trámites consulares?	✓		✓		✓		
4	¿Los connacionales tienen que ir constantemente al consulado por un mismo trámite?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el servicio consular es lento por no hacer uso de la tecnología?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que el servicio consular es limitado, ya que no llega a todos los connacionales en el exterior?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la modernización tecnológica de los consulados tiene relación con un mejor servicio consular?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que uno de los factores a partir de cual se debe empezar a mejorar cualitativamente la gestión consular es a través de la modernización tecnológica?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2							
9	¿Considera que los intereses y necesidades de los connacionales representa la finalidad primordial de la función consular?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que es necesario que el personal consular busque primar los intereses de los connacionales?	✓		✓		✓	
11	¿Considera que la protección de los derechos de los connacionales se ven reflejadas en la función consular que brindan el personal a cargo?	✓		✓		✓	
12	¿Considera que uno de las funciones principales del servicio consular es velar por los derechos de los connacionales que viven en el exterior?	✓		✓		✓	
13	¿Considera que los connacionales sienten sus derechos protegidos por los consulados?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ugarte Velarde Alejandro Pedro DNI: 06444219

Especialidad del validador: Ministro Consejero del Servicio Diplomático del Perú

- 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

02 de Abril del 2016.



Firma del Experto Informante.

ALEJANDRO PEDRO UGARTE VELARDE
 Ministro Consejero
 Subdirector de Asistencia al Nacional

Certificado de validez N°2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera que se realiza un adecuado reclutamiento interno del personal para brindar una buena calidad del servicio consular?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el reclutamiento del personal que brindará servicios en el exterior se realiza siguiendo procedimientos establecidos?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el reclutamiento del personal consular se realiza de acuerdo a la experiencia?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la selección del personal consular se lleva a cabo por orden de mérito, de acuerdo a las prácticas y a los estudios realizados sobre casos?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que existen criterios de selección de personal en relación a la ubicación, de acuerdo a sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que se realiza la verificación de los datos consignados por los aspirantes en su hoja de vida?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera que el personal consular realiza sus labores a través del trabajo para mejorar la calidad de servicio consular?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que existen criterios de valoración respecto del trabajo en equipo en las oficinas consulares?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que es indispensable la realización del trabajo en equipo para el cumplimiento para mejorar la calidad del servicio consular?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores realiza charlas de motivación al personal?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que el personal se encuentra motivado para realizar sus funciones en el exterior?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la motivación del personal es imprescindible para la realización de sus funciones consulares?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que el salario del personal es acorde a las labores que realiza?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que la remuneración percibida por el personal cubre sus necesidades en el exterior?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la remuneración es un factor importante para realizar de manera óptima sus funciones?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No	

16	¿Considera que se realizan programas de capacitación permanente respecto a los servicios consulares?	✓		✓		✓	
17	¿Considera que el personal se encuentra debidamente capacitado para ejercer sus funciones en los consulados?	✓		✓		✓	
18	¿Existe un área especializada para la capacitación del personal en torno a los servicios consulares?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5		SI	No	SI	No	SI	No
19	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores supervisa frecuentemente al personal que brinda servicios en los consulados?	✓		✓		✓	
20	¿Existen procedimientos administrativos disciplinarios que sancionen el incumplimiento de las funciones consulares?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que la supervisión realizada por la institución favorece en el mejoramiento de la calidad del servicio consular?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg/ Miluska Vega Guerrero
 DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: 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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.



Miluska Vega Guerrero
 Mag. Miluska Vega Guerrero
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN CONSULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera que el servicio consular está orientado a la simplificación administrativa?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la atención que se brinda a los ciudadanos en relación a los trámites consulares se lleva a cabo primando el principio de simplificación administrativa?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que existe celeridad en los trámites consulares?	✓		✓		✓		
4	¿Los connacionales tienen que ir constantemente al consulado por un mismo trámite?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el servicio consular es lento por no hacer uso de la tecnología?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que el servicio consular es limitado, ya que no llega a todos los connacionales en el exterior?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la modernización tecnológica de los consulados tiene relación con un mejor servicio consular?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que uno de los factores a partir de cual se debe empezar a mejorar cualitativamente la gestión consular es a través de la modernización tecnológica?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que los intereses y necesidades de los connacionales representa la finalidad primordial de la función consular?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que es necesario que el personal consular busque primar los intereses de los connacionales?	✓		✓		✓	
11	¿Considera que la protección de los derechos de los connacionales se ven reflejadas en la función consular que brindan el personal a cargo?	✓		✓		✓	
12	¿Considera que uno de las funciones principales del servicio consular es velar por los derechos de los connacionales que viven en el exterior?	✓		✓		✓	
13	¿Considera que los connacionales sienten sus derechos protegidos por los consulados?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miluska Vega Guera DNI: 08284526

Especialidad del validador: Metodología de la Investigación

- 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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.


Miluska Vega Guera
 -ATEDRÁTICA-

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez N°3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1								
1	¿Considera que se realiza un adecuado reclutamiento interno del personal para brindar una buena calidad del servicio consular?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que el reclutamiento del personal que brindará servicios en el exterior se realiza siguiendo procedimientos establecidos?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el reclutamiento del personal consular se realiza de acuerdo a la experiencia?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la selección del personal consular se lleva a cabo por orden de mérito, de acuerdo a las prácticas y a los estudios realizados sobre casos?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que existen criterios de selección de personal en relación a la ubicación, de acuerdo a sus conocimientos, destrezas, habilidades y potencialidades?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que se realiza la verificación de los datos consignados por los aspirantes en su hoja de vida?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2								
7	¿Considera que el personal consular realiza sus labores a través del trabajo para mejorar la calidad de servicio consular?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que existen criterios de valoración respecto del trabajo en equipo en las oficinas consulares?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que es indispensable la realización del trabajo en equipo para el cumplimiento para mejorar la calidad del servicio consular?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3								
10	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores realiza charlas de motivación al personal?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que el personal se encuentra motivado para realizar sus funciones en el exterior?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la motivación del personal es imprescindible para la realización de sus funciones consulares?	✓		✓		✓		
13	¿Considera que el salario del personal es acorde a las labores que realiza?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que la remuneración percibida por el personal cubre sus necesidades en el exterior?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la remuneración es un factor importante para realizar de manera óptima sus funciones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4								

16	¿Considera que se realizan programas de capacitación permanente respecto a los servicios consulares?	✓		✓		✓	
17	¿Considera que el personal se encuentra debidamente capacitado para ejercer sus funciones en los consulados?	✓		✓		✓	
18	¿Existe un área especializada para la capacitación del personal en torno a los servicios consulares?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5	SI	No	SI	No	SI	No
19	¿Considera que el Ministerio de Relaciones Exteriores supervisa frecuentemente al personal que brinda servicios en los consulados?	✓		✓		✓	
20	¿Existen procedimientos administrativos disciplinarios que sancionen el incumplimiento de las funciones consulares?	✓		✓		✓	
21	¿Considera que la supervisión realizada por la institución favorece en el mejoramiento de la calidad del servicio consular?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe un nivel de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

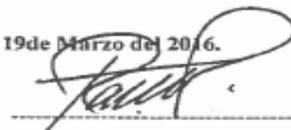
Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Talledo Reyes Rodolfo
DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología Documental de Investigación - EPG - UCV

- 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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.



Firma del Experto Informante.

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUMPLIMIENTO DE LA FUNCIÓN CONSULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Considera que el servicio consular está orientado a la simplificación administrativa?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la atención que se brinda a los ciudadanos en relación a los trámites consulares se lleva a cabo primando el principio de simplificación administrativa?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que existe celeridad en los trámites consulares?	✓		✓		✓		
4	¿Los connacionales tienen que ir constantemente al consulado por un mismo trámite?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que el servicio consular es lento por no hacer uso de la tecnología?	✓		✓		✓		
6	¿Considera que el servicio consular es limitado, ya que no llega a todos los connacionales en el exterior?	✓		✓		✓		
7	¿Considera que la modernización tecnológica de los consulados tiene relación con un mejor servicio consular?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que uno de los factores a partir de cual se debe empezar a mejorar cualitativamente la gestión consular es a través de la modernización tecnológica?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera que los intereses y necesidades de los connacionales representa la finalidad primordial de la función consular?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que es necesario que el personal consular busque primar los intereses de los connacionales?	✓		✓		✓	
11	¿Considera que la protección de los derechos de los connacionales se ven reflejadas en la función consular que brindan el personal a cargo?	✓		✓		✓	
12	¿Considera que uno de las funciones principales del servicio consular es velar por los derechos de los connacionales que viven en el exterior?	✓		✓		✓	
13	¿Considera que los connacionales sienten sus derechos protegidos por los consulados?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe un nivel de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Talledo Reyes Rodolfo DNI: 10217463

Especialidad del validador: Metodología - Decanato de Juvenalización EPB-UCV

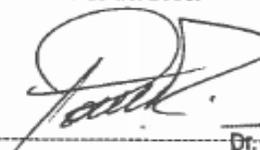
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Sábado, 19 de Marzo del 2016.



Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Firma del Experto Informante.